



การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐพงศ์ เหนือกลาง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐพงศ์ เหนือกลาง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT AFFECTING ADMINISTRATIVE
EFFECTIVENESS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY
NATTAPONG NUEAKLANG

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

March 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

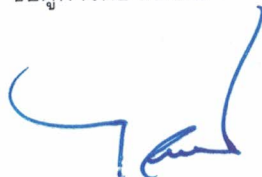


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อาทิตย์ ผ่องสุข

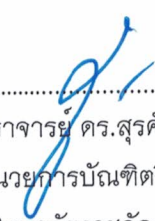
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(ดร.สมัทนา หาญสุริย์)
กรรมการสอบ	กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์) กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
กรรมการสอบ	กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน)	ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


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


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

เมื่อวันที่ 13 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ผู้วิจัย ขอกราบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา นางสาวดวงธิดา ทุมกิจจะ และนายธนิศ เหลาแก้ว ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยตลอดจน เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนา ในการวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดามารดาและสมาชิกในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนให้ กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ณัฐพงศ์ เหนือกลาง

ชื่อเรื่อง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย	ณัฐพงศ์ เหนือกลาง
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หา
อำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 337 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร
สถานศึกษา 45 คน และครูผู้สอน 292 คน จาก 45 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลาย
ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของ
แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.260 – 0.545
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.895 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมี
อำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.242 – 0.550 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.868 สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที ชนิด
Independent Samples สถิติทดสอบเอฟ แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
ที่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) และความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3)

7. แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2) การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 3) ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน ดังนั้นจึงควรเน้นการลงทุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและระบบการบริหารจัดการ ในทั้ง 3 ด้านนี้เป็นกลยุทธ์หลักในการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน เนื่องจากทั้ง 3 ด้านนี้ถือเป็นตัวพยากรณ์สำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียน โดยโรงเรียนควรมีการจัดสรรงบประมาณและเวลาเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ และการประเมินผลที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจง่ายสำหรับบุคลากรทุกคน รวมถึงจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการประเมินโครงการเพื่อให้ครูและผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรออกแบบวงจรการบริหารงานคุณภาพของโรงเรียนให้มีกระบวนการทั้ง 3 ด้านนี้ให้อยู่ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน

TITLE	The Participative Management Affecting Administrative Effectiveness in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Nattapong Nueaklang
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sayant Boonbai Dr. Weerawat Kamsanpan
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2569

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing the participative management affecting the administrative effectiveness in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, as perceived by participants with different positions, school sizes, and work experience. The sample, obtained through multi-stage sampling, consisted of 337 participants from 45 schools, including 45 school administrators and 292 teachers in the 2024 academic year. The instruments for data collection comprised a set of questionnaires and interview forms. The questionnaires on participative management and administrative effectiveness in schools showed discriminative power ranging from 0.260 to 0.545, and from 0.242 to 0.550, with the reliability of 0.895 and 0.868, respectively. The statistics for data analysis were mean, percentage, standard deviation, t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA *F*-test, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The participative management, as a whole and in each aspect, was rated at a high level.

2. The administrative effectiveness in schools, as a whole and in each aspect, was rated at a high level.

3. The participative management, as perceived by participants with different positions and work experience, showed no difference overall, and differed at the 0.05 level of significance in term of school sizes.

4. The overall administrative effectiveness in schools did not differ significantly among participants with varying positions and work experience. However, differences were found in terms of school sizes at the 0.05 level of significance.

5. The participative management and the administrative effectiveness in schools, as a whole showed a high level of positive relationship at the 0.01 level of significance.

6. The participative management comprised three aspects that could predict the administrative effectiveness in schools. The said aspects were Participation in Evaluation (X_6), Shared Goal Setting and Objectives (X_1), and Mutual Commitment (X_3).

7. The proposed guidelines for developing the participative management affecting the administrative effectiveness in schools encompassed three aspects: 1) Participation in Evaluation 2) Shared Goal Setting and Objectives and 3) Mutual Commitment. Therefore, investment in and development of personnel capacity and management systems across three dimensions should be focused as key strategies for enhancing the potential of personnel and management systems in schools. As these three areas serve as critical predictors directly influencing school success, schools should allocate budget and time to develop information and evaluation systems that are easily accessible and understandable for all personnel. Furthermore, professional development should be provided regarding data-driven decision-making and project evaluation to ensure that teachers and administrators can analyze project results with optimal efficiency. Administrators should design the school's quality management system to integrate these three dimensions into every stage of operation, thereby ensuring sustainable outcomes.

Keywords: Participative Management, Administrative Effectiveness in Schools

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	20
ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	20
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	22
องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	25
ความสัมพันธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล	48
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	52
ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	52
ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	53
ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน	55
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	101
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	106
งานวิจัยในประเทศ	106
งานวิจัยต่างประเทศ	115

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	119
ตอนที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	120
ประชากร	120
กลุ่มตัวอย่าง	121
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	126
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	128
การเก็บรวบรวมข้อมูล	130
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	131
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	131
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	135
คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ	135
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	136
การวิเคราะห์ข้อมูล	137
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	139
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	139
ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	141
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	142
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	215
ความมุ่งหมายของการวิจัย	215
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	216
การเก็บรวบรวมข้อมูล	218

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	219
สรุปผลการวิจัย	221
อภิปรายผล	224
ข้อเสนอแนะ	234
บรรณานุกรม	237
ภาคผนวก	245
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	247
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	253
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	275
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC	289
ภาคผนวก จ คำอธิบายจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	307
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผล	313
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์เสนอแนวทางในการพัฒนา.....	395
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	399
ประวัติย่อของผู้วิจัย	407

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม	31
2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	65
3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาหลักขณะ งานไปในทิศทางเดียวกัน	74
4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	85
5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	94
6 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	120
7 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามประเภทโรงเรียน ที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	120
8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน	123
9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน	124
10 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน	125
11 ข้อมูลจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	143
12 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม ...	144

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	145
14 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการไว้วางใจกัน	146
15 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน	147
16 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	149
17 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	150
18 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิณผล	152

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม	153
20 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ สถานศึกษาและครูผู้สอนด้านการบริหารงานวิชาการ	154
21 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ	156
22 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล	159
23 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป	162
24 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	165
25 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	166

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26	การเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method) 168
27	ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 169
28	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 171
29	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 172
30	การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method) 173
31	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 175

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร จากตัวแปรทั้งหมด	177
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_1)	178
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหาร งานวิชาการ (Y_1)	180
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงาน งบประมาณ (Y_2)	182
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหาร งานบุคคล (Y_3)	184
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	186
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา โดยรวม (Y_1) R^2	188

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_1) R^2	189
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_2) R^2	191
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_3) R^2	192
42 ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร (Y_4) R^2	194
43 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	196
44 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการตั้งเป้าหมายและ มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน	201

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	206
46 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน	211

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	13
2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจของหน่วยงาน	104
3 สัมภาษณ์รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	401
4 สัมภาษณ์รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	401
5 สัมภาษณ์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	402
6 สัมภาษณ์ นางสาวดวงธิดา ทุมกิจจะ ศึกษาานิเทศชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	402
7 สัมภาษณ์ นายเกษมศักดิ์ ทองสุ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	403
8 สัมภาษณ์ ดร.ปราโมทย์ พระหันธงไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	403
9 สัมภาษณ์ นายธนิก เหลาแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	404
10 สัมภาษณ์ นางสาวณิตาวรรณ โพธิ์ใหม่ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	404
11 สัมภาษณ์ นางวรารัตน์ หอมจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	405
12 สัมภาษณ์ นายครรชิต พลไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงมะไฟวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	405

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษานับว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยการส่งเสริมความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติให้รู้จักตนเอง รู้จักชีวิตและเข้าใจสังคม มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การศึกษาที่ดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะสร้างสมดุลกลมกลืนกับการพัฒนาคนในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การให้การศึกษาแก่ประชาชนเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งมวล ดังนั้น ประเทศชาติจะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นน้อยเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในด้านการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรวมทั้งแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาประเทศชาติให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารจัดการในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การศึกษาเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Administration) จึงได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในฐานะกลยุทธ์หนึ่งที่ช่วยสร้างความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และความผูกพันของบุคลากรในองค์กรการศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานและประสิทธิผลที่สูงขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย วางแผน และการประเมินผล โดยมุ่งเน้นการสร้างควมไว้วางใจ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และความผูกพันกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบหลักที่สำคัญประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความไว้วางใจ และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (ไชยา หานุกาพ, 2564, หน้า 21)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม รวมไปถึงการสืบสานวัฒนธรรมของไทยต่อการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้ง มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงซึ่ง หลักเกณฑ์วิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตาม กฎกระทรวง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและ ครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 14) รวมถึง ในปี 2565 ประเทศไทยได้ทำการปฏิรูปการศึกษาในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการปฏิรูปโครงสร้าง การปฏิรูป บุคลากร และปฏิรูปการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีทั้งการปรับเปลี่ยนทั้งแนวคิด วิธีการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับกระบวนการ ทักษะให้ทันกับกระแสสังคม กระแสโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านแนวคิด วิธีการ ทักษะ และเทคนิคการบริหารสมัยใหม่ รวมทั้งการบริหารตามโครงสร้างการปฏิรูป การศึกษาของไทย ทั้งนี้ก็เพื่อให้การบริหารจัดการสถาน ศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ไชยา ภาวะบุตร, 2565, คำนำ)

โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคน ให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และ เทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ ดังนั้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพจึงเป็นความท้าทาย ของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย และเหมาะสม ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและการเปลี่ยนแปลง องค์กรครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 71 – 73) การบริหาร สถานศึกษาจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอน ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้ สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัย

สำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ซึ่งตรงตามมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลักซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญ คือ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2553, หน้า 14)

การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกันโดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด (จิตรรา แก้วมะ, 2563, หน้า 23) ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิคและวิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดและเกิดผลสำเร็จขององค์กร การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่ายทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษาและการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 1) นำการบริหารโดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาส ให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกจนแนวคิดต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิด การวางแผนการนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน (ประภาพร ชื้อลสิทธิกุล, 2560, หน้า 14) การบริหารแบบมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เนื่องจากการทำงานในชีวิตจริงบางงานไม่สามารถที่จะทำเพียงคนเดียวสำเร็จ จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญในเรื่องของคนและงานควบคู่กันไป สถานศีกี ษาต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งนักเรียน ครูผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป การทำงานเปิดโอกาสให้เพื่อร่วมงานได้ทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมกัน วางแผนร่วมกัน (ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม, 2560, หน้า 124 – 132) ซึ่งการมีส่วนร่วมของทั้งฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติการจะสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลที่ดีและเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล เพราะการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันอย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรม (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 228) ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อความเจริญทางการศึกษาต่อไป

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิด การวางแผนการนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน (ประภาพร ชื้อลสิทธิกุล, 2560, หน้า 14) การบริหารแบบมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เนื่องจากการทำงานในชีวิตจริงบางงานไม่สามารถที่จะทำเพียงคนเดียวสำเร็จ จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญในเรื่องของคนและงานควบคู่กันไป สถานศีกี ษาต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งนักเรียน ครูผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป การทำงานเปิดโอกาสให้เพื่อร่วมงานได้ทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมกัน วางแผนร่วมกัน (ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม, 2560, หน้า 124 – 132)

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการ

ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 – 121)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งตั้งกระจายอยู่ในหมู่บ้านหรือชุมชนในเขต 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุดบาก อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอเต่างอย อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว และอำเภอภูพาน ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศมีวิสัยทัศน์ ที่ว่า “ผู้เรียนมีคุณภาพและสมรรถนะเป็นไปตามหลักสูตร ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานคุณธรรม และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข” พัฒนาการจัดการศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข และปลอดภัย สามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบทในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

จากความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีสมการพยากรณ์เป็นอย่างไร
7. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานในโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศดิจิทัลสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุน ส่งเสริมการ พัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนใน ด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำความต้องการจำเป็นของการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน มาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปี การศึกษา 2567 จำนวน 2,282 คน จากโรงเรียนทั้งสิ้น 45 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา 136 คน และเป็น ครูผู้สอน 2,146 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร โดยจำแนก ตามขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 541 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 51 คน ครูผู้สอน 490 คน

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 11 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 624 คน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 40 คน ครูผู้สอน 584 คน

1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 9 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 1,117 คน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 45 คน ครูผู้สอน 1,072 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 45 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 45 คน

1.2.1 ครูผู้สอน 292 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มหลาย

ขั้นตอน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

2.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1.2 ครูผู้สอน

2.1.2 ขนาดของโรงเรียน

2.1.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง 45 โรงเรียน

2.1.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ 11 โรงเรียน

2.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 9 โรงเรียน

2.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

2.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

2.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

2.2 ตัวแปรตาม คือ

2.2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียน

2.2.1.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.2.1.2 การไว้วางใจกัน

2.2.1.3 ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน

2.2.1.4 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

2.2.1.5 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

2.2.1.6 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน จากคู่มือการบริหาร

โรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

ยุคดิจิทัลของการดำเนินงานภายในโรงเรียน 4 งาน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ

2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไปโครงสร้าง

การบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

2.2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

2.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

2.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการบริการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามขอบข่ายการ บริหารงานโรงเรียนโดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ กิตติญาภัทร พวงประดิษฐ์, เนตรธิดา อินทร์ักษ์, และศลิษา ราไชย (2657, หน้า 805 – 812) สุจิตา มณีสอดแสง (2566, หน้า 10) นัฐพล พันโน (2566, หน้า 24) ครองคน บำรุงเวช (2566, หน้า 18) ไชยา หานุกภาพ (2564, หน้า 20) จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 25) วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563, หน้า 15) กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 19) บุษบา เคระะอ่อน (2565, หน้า 20) วัชรกร ชวดกลางลา (2565, หน้า 18) Cohen & Uphoff (1977, อ้างในถึงใน วิษณุ หยกจินดา, 2557, หน้า 10–11) Bryman (1986, p. 139) และ Swansburg (1996, pp. 391 – 394) ประกอบด้วย

3.1.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3.1.2 การไว้วางใจกัน

3.1.3 ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน

3.1.4 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

3.1.5 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

3.1.6 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน จากคู่มือการบริหารโรงเรียนใน

โครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) จากกฎกระทรวง ศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29) โครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.1 การบริหารงานวิชาการ

3.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

3.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.4 การบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพโรงเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างตัวแปรดังปรากฏสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ภาพประกอบ 1



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน โดยมีลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การรวมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้ โดยสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กรให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน เป็นการสร้างข้อตกลง ร่วมกันในองค์กรให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มี ทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

1.2 การไว้วางใจกัน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติงาน หรือระหว่างบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารมีความมั่นใจในความรู้อ ความสามารถและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้เกียรติและให้การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างเปิดโอกาสให้กันและกันการมีส่วนร่วม และการแสดงศักยภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์และคำนึงถึงประโยชน์ร่วม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความพึงพอใจ ความร่วมมือ และความสำเร็จของการทำงาน

1.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่บุคคลในองค์กรมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรโดยยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร มีความยินดีที่จะใช้สติปัญญาของตนเพื่ออุทิศพลังกายพลังใจเพื่อผลักดันให้งานของตนเองและองค์กรประสบความสำเร็จ ยึดมั่นผูกพันเป็นความรู้สึกที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่นที่ทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และคำนึงถึงองค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ ไม่โยกย้ายเปลี่ยนงาน หรือ ลาออก จากองค์กรการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะ ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำ

1.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในความสนใจที่จะปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของ ตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงานและมี อิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างเต็มที่ความสามารถและมีความรับผิดชอบงานที่

ตนเองมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน และมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงานโดยผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความ และมีความรับผิดชอบงานที่ตนเองสนใจทำ

1.5 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผลตอบแทนจากการทำงานร่วมกันทั้งในรูปวัตถุ สังคม และจิตใจ ครอบคลุมทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพอใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การได้ร่วมกันปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ และมีการแบ่งปันผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในงาน สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ

1.6 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมมือกันในการวางแผน ออกแบบ ติดตาม และดำเนินการประเมินผลโครงการหรือกิจกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงคุณภาพ และข้อบกพร่องของการดำเนินงาน การกำกับติดตามและสังเกตการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ผล ตลอดจนการเสนอแนวทางแก้ไขและปรับปรุงงาน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีระบบ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้จากเครื่องมือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจาก ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัด การศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จในการจัดการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตร หรือการดำเนินการให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงาน

ด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้ความเข้มแข็งร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการ ด้านงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การ จัดทำ แผนงบประมาณ และคำขอตั้งประมาณงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ใช้จ่ายเงิน และการรับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้ ว่างงบประมาณ การโอนและการเปลี่ยนแปลง งบประมาณ การรายงาน ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม การใช้ งบประมาณ การระดมทุน การศึกษา งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุน สวัสดิการ เพื่อการศึกษา การบริหาร จัดการ ทรัพยากรเพื่อการศึกษา การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำ รายงานการเงินและงบ การเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน การวางแผนพัสดุ การบำรุง รักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงาน เกี่ยวกับบุคคล การวางแผนอัตรากำลัง การส่งเสริม การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งให้สูงขึ้น วาระย้าย ข้าราชการครูและบุคลากร การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา การลาทุกประเภท การประเมินผล การปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน การส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ การ ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การต่อไปอนุญาต ประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ เลิก สถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยการ ระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนการ ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การรายงานผลการ ปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลได้จากเครื่องมือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สถานะหรือสถานภาพของบุคคล ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือดำรงตำแหน่งในองค์กร ซึ่งบ่งบอกถึงลักษณะของตำแหน่งนั้น ๆ รวมถึงระดับของความรับผิดชอบและอำนาจที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นแบ่งเป็น ผู้บริหาร สถานศึกษา และ ครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติ หน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหาร สถานศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่หลัก ทางด้าน การเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนที่จำแนกตามจำนวนของ นักเรียนแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งใช้ เกณฑ์การย้ายประจำปี พ.ศ. 2566 แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่

120 – 719 คน

4.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1680 คน ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาและทักษะที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งหรือสาขาวิชาชีพ แบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาและทักษะที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งหรือสาขาวิชาชีพ ภายในระยยะเวลาน้อยกว่า 10 ปี

5.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาและทักษะที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งหรือสาขาวิชาชีพ ที่อยู่ภายในระยะเวลา 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาและทักษะที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งหรือสาขาวิชาชีพ มากกว่า 20 ปี

6. การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการกำหนดกลยุทธ์หรือวิธีการเชิงปฏิบัติที่มีความเหมาะสมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลผ่านกระบวนการวิจัยที่เป็นระบบ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพิจารณาคัดเลือกตัวแปรหรือด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และเพื่อเสนอเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.4 ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมประสิทธิผล
2. แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 2.3 ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน 4 ฝ่าย
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 - 3.1 สภาพทั่วไป
 - 3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
 - 3.3 กลยุทธ์ จุดเน้นและนโยบายทางการศึกษา
 - 3.4 ขอบข่ายและภารกิจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการบริหารโรงเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องดูแลรับผิดชอบบริหารจัดการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ซึ่งนอกจากผู้บริหารโรงเรียนแล้ว สมาชิกหรือบุคลากรในโรงเรียนก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าไปได้ด้วยดี และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีนักการศึกษา นักบริหารและนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป

1. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 19) ได้สรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการประเมินผลร่วมกัน

จิตรา แก้วมะ (2556, หน้า 26) ได้สรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า กระบวนการที่บุคลากรในองค์กรร่วมกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความรับผิดชอบร่วมกันมีการระดมความคิดการตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อเป้าหมายในการดำเนินงาน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563, หน้า 21) ได้สรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจร่วมวางแผน ร่วมทำงาน ร่วมรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็น ในการวางแผน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงทางใจ ร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

ไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 21) ได้สรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน โดยมีลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและ

ตรวจสอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้
งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บุษบา เคะนะอ่อน (2565, หน้า 21) ได้สรุปความหมายการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานที่เปิดโอกาส
ให้บุคคล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วม
ทำงาน ร่วมรับผิดชอบและแสดงความคิดเห็นในการวางแผน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์
และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผูกมัดและตกลงทางใจ
ร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

วัชรกร ชวดกลางลา (2565, หน้า 21) ได้สรุปความหมายการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้บริหารใน
องค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิก เข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรม
ต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจความรับผิดชอบในหน้าที่ของ
สมาชิกที่ได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ร่วมวางแผน โครงการ
ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลองค์กรภายใต้พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย
ที่จะเป็นที่ยอมรับ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุ
เป้าหมายสูงสุดขององค์กร

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 25) ได้สรุปความหมายการบริหารแบบมี
ส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามี
ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติงานและการประเมินผล
เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สุธิตา มณีสอดแสง (2566, หน้า 14) ได้สรุปความหมายการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจการตัดสินใจ
จากผู้บริหารลงไปสู่ผู้ปฏิบัติการ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรหรือผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องมามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ติดตามประเมินผล แก้ปัญหา เกิด
ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันรวมถึงร่วมกันรับผิดชอบในผลของงานที่ตนปฏิบัติ
จนทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารแบบมี
ส่วนร่วมหมายถึงกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรมี
ส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีความรับผิดชอบร่วมกัน

การทำงานในลักษณะนี้สร้างความผูกพันและกระตุ้นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การตัดสินใจจนถึงการประเมินผล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผู้วิจัยและศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งให้แนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 21) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิด คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีสิทธิในการตัดสินใจร่วมกันกับผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจกัน มีความยึดมั่นผูกพันกัน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้ใต้บังคับบัญชามีความมีความมื่ออิสระในการปฏิบัติงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนและทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การตามที่วางไว้

จิตรา แก้วมะ (2556, หน้า 33) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานภายใต้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ที่เกี่ยวกับการพัฒนางานคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ประสานให้ฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพราะการ บริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

วิบูลธ นิลพิบูลย์ (2563, หน้า 45) โดยสรุปแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐาน ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน รูปแบบของการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร ตลอดจนมีอิสระในการใช้งานและบริหารทรัพยากรด้วยตนเอง

ไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 23) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิด คือ การที่องค์กรต่าง ๆ พยายามแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามี

การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความยึดมั่นผูกพัน มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและการไว้วางใจกัน โดยทุกฝ่ายมีความสมัครใจ ผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

บุษบา เคะนะฮอน (2565, หน้า 23) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิด คือ การที่องค์กรต่าง ๆ พยายามแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ให้ผู้ที่บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความยึดมั่นผูกพัน มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและการไว้วางใจกัน โดยทุกฝ่ายมีความสมัครใจ ผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

วัชรกร ชวดกลางลา (2565, หน้า 26) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐานฐานความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน รูปแบบของการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะในการบริหาร ตามทฤษฎีการบริหารตลอดจนความมีอิสระในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเอง

Swansburg (1996, pp. 391 – 394) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & objectives) ให้แนวคิดว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ให้แนวคิดว่าคุณค่าไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจ

หน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

4. การไว้วางใจกัน (trust) ให้แนวคิดว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหารการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับ ความพอใจในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารดังกล่าวมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิก ได้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา การ ร่วมกันแก้ไขปัญหาตลอดจนความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเอง ภายหลังจากที่ความ ต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพึงพอใจ

Likert (1976, pp. 16 – 24 อ้างถึงใน ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 22 – 23) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกัน 4 รูปแบบ ประกอบด้วย

ระบบที่ 1: เผด็จการ (system 1: exploitative authoritative) ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะต้องเชื่อมั่นในความคิดของตนเองสูงโดยให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานน้อย การตัดสินใจให้ทำงาน จะบีบบังคับ หรือสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้นให้เกิดความเกรงกลัว ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวจะมีน้อย และลักษณะการทำงานมักจะหาตามความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคนเป้าหมายงานต่าง ๆ จะออกมาในลักษณะคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเท่านั้น

ระบบที่ 2: เผด็จการแบบมีศีลป (system 2: benevolent authoritative) ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะแสดงออกถึงท่าทีที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานโดยรางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับ ยอมรับให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหารบ้าง บรรยายภาศอาจจะดูเหมือนผู้บริหารขอความเห็น และยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานแต่จริง ๆ แล้วนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กรจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้นซึ่งผู้บริหารอาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

ระบบที่ 3: การปรึกษาหารือ (system 3: consultative) ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานมาก มีความไว้วางใจและยอมรับให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนรวมในการตัดสินใจ โดยการขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทาง มีการจูงใจในลักษณะของการให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทางโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายวางนโยบายขององค์การอย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวจะใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงาน แต่การตัดสินใจเรื่องสำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารอยู่

ระบบที่ 4: กลุ่มที่มีส่วนร่วม (system 4: participative) ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมาก มีการกระจายการตัดสินใจสั่งการไปทั่วทั้งองค์การ การติดต่อสื่อสาร นอกจากจะเป็น 2 ทางแล้วยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อร่วมงานด้วย การจูงใจมักอยู่ที่เป้าหมายและการพัฒนาองค์การความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นไปอย่างฉันท์มิตร ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนความพยายามที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลตามที่วางไว้

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนรวมในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร โดยมี การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความยึดมั่นผูกพันและไว้วางใจกัน การบริหารลักษณะนี้ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอิสระในการทำงาน มีการกระจายการตัดสินใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งไปที่การพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนด โดยมีการสนับสนุนและร่วมมือกัน อย่างเต็มที่

3. องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากแนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ผ่านการผสมผสานความร่วมมือ จากผู้ให้และผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนรวมในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายนั้น ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงลักษณะ รูปแบบและองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณ 2561, หน้า 11) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการไว้วางใจกัน
2. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน
4. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จิตรา แก้วมะ (2563 2563, หน้า 12) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ชัยอานนท์ แก้วเงิน (2563, หน้า 6) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Decision Making)
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Implementation)
3. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ Benefits)
4. การมีส่วนร่วมประเมินผล (Evaluation)

วิบูลย์ นิลพิบูลย์ (2563, หน้า 13) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust)
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives)
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)

ไชยา หานุกาพ (2564, 2564, หน้า 6) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. ความยึดมั่นผูกพัน
3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน
4. การไว้วางใจกัน

บุษบา เคณะอ่อน (2565, หน้า 13) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 7 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. การตัดสินใจ
3. ความเป็นอิสระ
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน
5. การไว้วางใจกัน
6. ความผูกพัน
7. การรักษาผลประโยชน์

วัชรกร ชวดกลางลา (2565, หน้า 12) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน
3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
4. การไว้วางใจกัน
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Cohen & Uphoff (1977, อ้างถึงในวิชญ์ หยกจินดา, 2557, หน้า 10 – 11) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making)

ในกระบวนการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุด คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่

เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานตามที่โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำ ประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์โดยวิธีใด เช่น การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารงานการประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่

เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้วยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคม

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่

จำเป็นจะต้องสังเกตคือความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มได้

Bryman (1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางในการบริหารแบบ

มีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการคือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ต้องมีแนวทางในการไปสู่

เป้าหมายที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และการสร้างบรรยากาศมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการมากกว่า

2. ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขา

สามารถมองเห็นคุณค่า นั่นคือผู้บังคับบัญชาควรมีการเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) และเป้าหมายองค์การ (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน

3. ผู้มีส่วนร่วมมีการเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและ

มีความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นอีกด้วย

4. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เขาจะมีความเป็นตัวเอามากขึ้น

Swansburg (1996, pp. 391 – 394) ได้สรุปขอบข่ายงานสถานศึกษาไว้ว่า ศาสตราจารย์ ผู้บริหารทางการศึกษาของโรงเรียนพยาบาลแห่งวิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 องค์ประกอบไว้ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & objectives) ให้แนวคิดว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ให้แนวคิดว่า บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม และจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ
3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่า เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ
4. การไว้วางใจกัน (trust) ให้แนวคิดว่า เป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อยหากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารดังกล่าวมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมกันแก้ไขปัญหาตลอดจนความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเอง ภายหลังจากที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพึงพอใจ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์
การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการ
เลือกศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งแสดงรายละเอียดการ
สังเคราะห์ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	กมลชนก ศิริวรรณ (2561)	จิตรา (2563)	วิบูลย์ นิลพิบูลย์ (2563)	ไชยา (2564)	บุษบา (2565)	วัชรกร (2565)	นัฐพล (2566)	สุธิตา มณีสอดแสง (2566)	Cohen & Uphoff (1980)	Bryman (1986)	Swansburg (1996)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		100
1. การตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8	72.72
2. ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน	✓		✓	✓	✓			✓			✓	6	54.54
3. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	✓		✓	✓		✓		✓			✓	6	54.54
4. การไว้วางใจกัน	✓		✓	✓		✓	✓	✓			✓	7	63.63
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	✓	✓			✓	✓	✓		✓			6	54.54
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						✓	✓		✓	✓		4	36.36

ตาราง 1 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	กมลชนก ศิริวรรณ (2561)	จิตรา (2563)	วิบูลย์ นิลพิบูลย์ (2563)	ไชยา (2564)	บุษบา (2565)	วัชรกร (2565)	นัฐพล (2566)	สุธิตา มณีสอดแสง (2566)	Cohen & Uphoff (1980)	Bryman (1986)	Swansburg (1996)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		100
7. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	✓	✓			✓	✓	✓		✓			6	54.54
8. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ปฏิบัติงาน					✓				✓			2	18.18
9. การมีส่วนร่วมมีการเพิ่มการควบคุม มี แรงจูงใจและมีความอิสระเพิ่มขึ้น										✓		1	9.09
10. การเลือกเป็นเป้าหมายที่มองเห็น คุณค่า										✓		1	9.09

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวมพิจารณาความสอดคล้อง กับบริบทการศึกษา และเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร แบบมีส่วนร่วมมีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การไว้วางใจกัน 3) ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน 4) ความเป็น อิสระในการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 6) การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอ ตามลำดับดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

1.1 ความหมายของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันไว้มากมาย แตกต่างกันไป ดังนี้

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 40) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน ได้ประชุมร่วมกันและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อให้เกิด ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ไปในทิศทางเดียวกัน มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา อย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนาและการจัดทำ

ไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 30) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การรวมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำ ให้ โดยให้สร้าง ข้อตกลงร่วมกันในองค์กรให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 32) กล่าวว่า การกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์งาน หมายถึง การรวมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำ ให้ งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างข้อตกลง ร่วมกันในองค์กรให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน และสามารถควบคุมการทำงานได้ง่ายขึ้น

Swansburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึง ไคริตา คล้ายหนอง สรวง, 2558, หน้า 31 – 32) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะ ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มี ทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

จากความหมายของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ข้างต้น สรุปได้ว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การรวมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำ โดยการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กรให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กรให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มี ทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกันไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 31) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นคือกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการกำหนดเป้าหมายกำหนดความรับผิดชอบร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการทำงานซึ่งมีขั้นตอนกำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกันพิจารณา กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน

พัชรดา ทองมา (2561, หน้า 43) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำมาปรับปรุงพัฒนา ติดตามงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีทิศทางเดียวกัน

Drucker (1954, อ้างถึงใน กมลชนก ศรีวรรณ, 2561, หน้า 32) การบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายกำหนดความรับผิดชอบ ผลลัพธ์และวิธีการทำงานซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของงานโดยผู้ใต้บังคับบัญชาต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. ร่วมกันพิจารณาความเป็นไปได้ของวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดขึ้น
3. กำหนดระยะเวลาในการติดตามตรวจสอบผลการ ปฏิบัติงานให้ชัดเจน
4. ร่วมกันตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

5. การเริ่มต้นวางวัตถุประสงค์ สำหรับช่วงเวลาต่อไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มี การกำหนดเป้าหมายกำหนดความรับผิดชอบร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการทำงานซึ่งมี ขั้นตอนกำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกันพิจารณา กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน

จากความหมายและแนวคิดของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน สรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้ โดยสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กรให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มี การกำหนดเป้าหมายกำหนดความรับผิดชอบร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการทำงานซึ่งมี ขั้นตอนกำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกันพิจารณา กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน

2. ความยึดมั่นผูกพัน

2.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันไว้ มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

นิติพงษ์ แก้วกล้า (2556, หน้า 30-31) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดความสำเร็จขึ้น เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดีมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 29) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ดี ซึ่งแสดงออกมาในการลักษณะของการยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ เต็มใจและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ปริญวัฒน์ ถมกระจำ (2561, หน้า 8) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สร้างบรรยากาศเป็นกันเองในการทำงาน โดยผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำ และเสนอแนะวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ได้มีการพูดคุยปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

Swansburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน โคภิตา คล้ายหนองสรวง, 2558, หน้า 31 – 32) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ให้ความหมายว่าบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการมีความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้อง มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสพการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วม ผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรอุตสาหะผลผลิตในการทำงานมี มากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดย ไม่ทำให้เกิดโทษ

จากความหมายของความยึดมั่นผูกพันข้างต้น สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรโดย ยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร มีความยินดีที่จะใช้สติปัญญาของตนเพื่ออุทิศพลังกายพลังใจ เพื่อผลักดันให้งานของตนเองและองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพัน

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการความยึดมั่นผูกพันไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 33 – 34) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นความรู้สึกที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่นที่ทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และคำนึงถึงองค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ ไม่โยกย้ายเปลี่ยนงาน หรือ ลาออก จากองค์กรการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจคิดเห็นกับผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 31) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อกันเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนหรือสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วม

ความภาคภูมิใจในผลงานของโรงเรียน ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยคณะครูช่วยเหลือกันในการทำงาน และผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 47) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความยึดมั่นผูกพัน โดยผู้บริหารที่ได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เสนอแนะแนวทาง วิธีการปฏิบัติงาน ฝึกอบรม และพัฒนา แก่ผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ความรู้และประสบการณ์มากขึ้น และมีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะเกิดผลผลิตในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

Swansburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน ไศริดา คล้ายหนอง สรวง, 2558, หน้า 31 – 32) ได้ให้แนวคิดว่าคุณคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น ก็จะทำให้เห็นว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันข้างต้น สรุปได้ว่าความ ยึดมั่นผูกพันเป็นความรู้สึกที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่นที่ทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และคำนึงถึงองค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุด้วยความสำเร็จ ไม่โยกย้ายเปลี่ยนงาน หรือ ลาออก จากองค์การการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

จากความหมายและแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันจึงสรุปได้ว่าเป็น พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่บุคคลในองค์การมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับผู้บริหาร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีเจตคติที่ดีต่อองค์การโดย ยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์การ มีความยินดีที่จะใช้สติปัญญาของตนเพื่ออุทิศพลัง กายพลังใจเพื่อผลักดันให้งานของตนเองและองค์การประสบ

ความสำเร็จ ยึดมั่นผูกพันเป็นความรู้สึกที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่นที่ทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และนึกคำนึงถึงองค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ ไม่โยกย้ายเปลี่ยนงาน หรือ ลาออก จากองค์การการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะ ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำ

3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

3.1 ความหมายของความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความเป็นอิสระต่อความ รับผิดชอบในงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 34 – 35) กล่าวว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ที่มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน และมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

ไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 35) กล่าวว่า ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงานนั้น หมายถึง ความสนใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงานและมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบงานที่ตนสนใจทำ

วัชรกร ชวดกลางลา (2565, หน้า 42) กล่าวว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงานและมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงานซึ่งจะทำให้เกิดมีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

Swansburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน ไชยิตา คล้ายหนองสรวง, 2558, หน้า 31 – 32) ได้ให้ความหมายของความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการ ทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล

ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

จากความหมายเกี่ยวกับความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ข้างต้นสรุปได้ว่า ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงานนั้น หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน อิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างเต็มที่ความ ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 35 – 36) กล่าวว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรควรตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงงานและพัฒนางานต่อผู้บริหารได้ตลอดเวลาผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการค้นหารูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในโรงเรียนอย่างตรงไปตรงมา ครูมีอิสระในการกำหนดกฎเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยความคล่องแคล่ว ชัดเจน และมีเหตุผล

ไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 36) กล่าวว่า ว่าการที่บุคคลในองค์การมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงานนั้น ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน และมีอิสระในการกำหนดกฎเกณฑ์การทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างเต็มที่ความ และมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนสนใจทำ

วัชรกร ชวดกลางลา (2565, หน้า 43) กล่าวว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรควรตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงงานและพัฒนางานต่อผู้บริหารได้ตลอดเวลา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระ

ในการค้นหารูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในโรงเรียนอย่างตรงไปตรงมา ครูมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยความคล่องแคล่ว ชัดเจน และมีเหตุผล

Swansburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน โคภิตา คล้ายหนองสรวง, 2558, หน้า 31 – 32) ได้ให้ความหมายของความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการ ทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ข้างต้นสรุปได้ว่า การที่บุคคลในองค์กรได้มีอิสระต่อความรับผิดชอบในงานนั้น ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน และมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงานโดยผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างเต็มที่ ความ และมีความรับผิดชอบงานที่ตนสนใจทำได้

จากความหมายและแนวคิดของความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พอที่สรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในความสนใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงานและมี อิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างเต็มที่ ความ สามารถและมีความรับผิดชอบงานที่ตนสนใจทำ การที่บุคคลในองค์กรมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงานนั้น ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน และมีอิสระใน การกำหนดเกณฑ์การทำงานโดยผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างเต็มที่ ความ และมีความ รับผิดชอบงานที่ตนสนใจทำ

4. การไว้วางใจกัน

4.1 ความหมายของการไว้วางใจกัน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจงใจไว้มากมาย แตกต่างกันไป ดังนี้

ปริญวัฒน์ ถมกระจำน (2561, หน้า 8) กล่าวว่า การไว้วางใจกัน (Trust) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำงานตามที่ตกลงในหลักการ ยอมรับฟังความคิดเห็นของซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารชื่นชมยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจยินดีในการสร้างความสำเร็จของงาน

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 26) กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ รวมถึงความมั่นใจในความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ

ไชยา หานุภาพ (2564, หน้า 36) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์การ มีความเต็มใจยินยอมหรือเชื่อมั่นของผู้ที่ไว้วางใจต่อผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับวางใจจากผู้บริหาร

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 38) กล่าวว่า การไว้วางใจกันหมายถึง การที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในด้านความรู้และความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ ซึ่งสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ

Swansburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน ไชยิตา คล้ายหนอง สรวง, 2558, หน้า 31 – 32) ให้ความหมายการไว้วางใจกัน เป็นแนวคิดปรัชญาพื้นฐาน ของการมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับวางใจจากผู้บริหารการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความ เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารดังกล่าวมีลักษณะที่เปิด โอกาสให้สมาชิกได้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากฝ่าย ผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมกันแก้ไขปัญหาตลอดจนความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการ ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเอง ภายหลังจากที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความ พึงพอใจ

จากความหมายของการไว้วางใจกัน สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารมีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานได้ ยอมรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้เกียรติและให้การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ พร้อมทั้งจะทุ่มเทปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย เกิดความร่วมมือ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการไว้วางใจกัน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการไว้วางใจกันแตกต่างกัน ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 28) สรุปได้ว่า ในโรงเรียนหรือสถานศึกษาควรมีการไว้วางใจกัน ที่แสดงออกโดยครูจะต้องได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ มีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ วางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ที่ได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น ผู้บริหารให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูลในการพัฒนาการศึกษาอย่างตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อย ๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป

ไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 38) กล่าวว่า การที่ในองค์กรมีความไว้วางใจที่มีต่อกัน โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะกระทำการหรือแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ส่งผลต่อประโยชน์สูงสุดซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา และแต่ละฝ่ายมีการตัดสินใจและจากการกระทำได้อย่างเหมาะสม

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 39) กล่าวว่า การไว้วางใจกันคือ ความเชื่อมั่น ความคาดหวังในแง่บวกของบุคคล ๆ หนึ่งที่มีต่อบุคคล ๆ หนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าจะปฏิบัติ ต่อ บุคคลนั้นตามที่ได้คาดหวังหรือเชื่อมั่นไว้ การไว้วางใจกันจะเพิ่มขึ้นเมื่อความคาดหวังในแง่บวกได้รับการตอบสนองหรือได้รับผลลัพธ์ที่บรรลุผล แต่การไว้วางใจจะลดลง ก็ต่อเมื่อความคาดหวังในแง่บวกไม่ได้รับการตอบสนองหรือผลลัพธ์ที่ออกมาไม่บรรลุผล

จากแนวคิดเกี่ยวกับการไว้วางใจกัน สรุปได้ว่า การไว้วางใจกันคือความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และความคาดหวังเชิงบวกต่อบุคคลในองค์กรมีต่อกัน โดยผู้บริหารและผู้นปฏิบัติงานต่างเปิดโอกาสให้กันและกัน ทั้งในด้านการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม และการแสดงศักยภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์และคำนึงถึงประโยชน์ร่วม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความพึงพอใจ ความร่วมมือ และความสำเร็จของการทำงานในองค์กรโดยรวม

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการไว้วางใจกัน สรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับผู้นปฏิบัติงาน หรือระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกัน โดยผู้บริหารมีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบของผู้นปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้เกียรติและให้การยกย่องแก่ผู้นปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารและผู้นปฏิบัติงานต่างเปิดโอกาสให้กันและกันการมีส่วนร่วม และการแสดงศักยภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์และคำนึงถึงประโยชน์ร่วม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความพึงพอใจ ความร่วมมือ และความสำเร็จของการทำงาน

5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

5.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แตกต่างกัน ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 36) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนตัว

ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ เมื่อผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชย สนับสนุนและจัดให้มีสวัสดิการ แสดงการยอมรับนับถือเมื่อเกิดข้อผิดพลาด คณะครูแล ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาด ข้อตำหนิ ข้อเสนอแนะและผลของการ ดำเนินงานที่ผิดพลาดนั้นและช่วยกันแก้ปัญหา

พรเทพ เหมรณนัท (2564, หน้า 24) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง เมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจให้กำลังใจ ร่วมแสดงความคิดเห็นยกย่องชื่นชม และการมอบรางวัล การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ด้านบวกได้แก่ การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชยเป็นต้น ด้านลบได้แก่ เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 49) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล เพื่อนำผลประโยชน์ที่ได้รับไปพัฒนาองค์กรต่อไป

จากความหมายของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ สรุปได้ว่า การที่บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผลตอบแทน จากการทำงานร่วมกัน ทั้งในรูปวัตถุ สังคม และจิตใจ ครอบคลุมทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพอใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์จึงไม่ใช่เพียงการแบ่งปันผลตอบแทนทางวัตถุเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมทางจิตใจและสังคม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพอใจ และสามารถนำผลประโยชน์เหล่านั้นไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และองค์การ

5.2 แนวคิดของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แตกต่างกัน ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 38) กล่าวว่า สำหรับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์นั้น ผู้บริหารควรจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้การยอมรับการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงคณะครูร่วมยินดีในความสำเร็จ

ของโรงเรียน

วัชรกร ชวดกลางลา (2565, หน้า 47 – 48) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เป็นกระบวนการประเมินผลตนเอง เพื่อสร้างความรู้ร่วมกันและทำงานร่วมกัน มุ่งส่งเสริมในการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้ในหลายมิติ มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ยังสามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือในการประเมินผลแบบต่าง ๆ ได้หลายประเภทเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ทักษะของผู้เข้าร่วมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตลอดจนก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 50) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงานจนสำเร็จผล โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการ ปฏิบัติงานหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการ ปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และองค์กร

จากแนวคิดของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ สรุปได้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรได้ร่วมกันปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ และมีการแบ่งปันผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในงาน สนับสนุนให้กับบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์จึงเป็นกลไกที่ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจและการยอมรับแก่บุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นพลังสำคัญที่หล่อหลอมให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ และความเข้มแข็งขององค์กรโดยรวม

จากความหมายและแนวคิดของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ สรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผลตอบแทนจากการทำงานร่วมกัน ทั้งในรูปวัตถุ สังคม และจิตใจ ครอบคลุมทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพอใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรได้ร่วมกันปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ และมีการแบ่งปันผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในงาน สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

6.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลแตกต่างกัน ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 39) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผล ร่วมออกแบบการประเมิน จนกระทั่งการประเมินผล เพื่อหาข้อดี ข้อบกพร่องและแก้ไขการปฏิบัติงานให้มี

ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง ผู้บริหาร คณะครู ร่วมกันประชุมวางแผนติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ในการเป็นผู้ประเมินผลงาน โครงการ กิจกรรม ทั้งในขณะที่กำลังดำเนินงานและหลังการดำเนินงานแล้วและมีการเผยแพร่ผลการประเมินการดำเนินงานให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการดำเนินงาน

พรเทพ เหมรณนัท (2564, หน้า 22) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริงและการกระทำ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว การติดตามประเมินผลระหว่างการทำงานและหลังการทำงาน มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน สิ่งที่สำคัญจะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบและความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ ผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการงาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

วัชรกร ชวดกลางลา (2565, หน้า 48) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การได้ร่วมมือกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผล ร่วมออกแบบการประเมินจนกระทั่งการประเมินผล เพื่อหาข้อดีข้อบกพร่องและแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 54) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานอื่น มีส่วนร่วมกับกระบวนการประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการ

แก้ปัญหา รวมไปถึงการปรับปรุงผลการดำเนินการให้มีคุณภาพแล และดียิ่งขึ้นต่อ

จากความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สรุปได้ว่า กระบวนการที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร คณะครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมมือกันในการวางแผน ออกแบบ ติดตาม และดำเนินการประเมินผล โครงการหรือกิจกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงคุณภาพ คุณค่า ข้อดี และข้อบกพร่อง ของการดำเนินงาน ตลอดจนการเผยแพร่ผลการประเมินให้ทุกฝ่ายรับรู้ พร้อมเปิดโอกาส ให้ผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ปัญหา และเสนอแนวทางพัฒนาต่อยอด โดยถือว่าเป็นกระบวนการสร้าง การเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

6.2 แนวคิดของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดของการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลชนแตกต่างกัน ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 40) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมใน การประเมินผลนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการ ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการ เสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการ กำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

อภิสิทธิ์ เพชรพรรณ (2560, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมใน การประเมินผล คือ การที่สถานศึกษานั้นได้มีการมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูทั้งส่วนบุคคลและในรูปคณะกรรมการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศ ติดตาม สรุป รายงานผลการเสนอแนะแนวทางดำเนินการของโครงการงานกิจกรรม เมื่อสิ้นสุดการ ดำเนินการรายงานเผยแพร่ให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้รับรู้เพื่อนำผลไปพัฒนา กระบวนการทำงาน

วัชรกร ชวดกลางลา (2565, หน้า 50) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม ในการประเมินผลนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม การปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมใน การเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผล

การปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผลการทำงาน และมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผลการทำงานของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 55) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น ซึ่งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ นั้น มีส่วนร่วมกับกระบวนการประเมินผล การดำเนินกิจกรรม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม และสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากแนวคิดของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สรุปได้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหาร คณะครู บุคลากร ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้เข้ามามีบทบาทร่วมกันอย่างจริงจังในทุกขั้นตอนของการประเมินผล ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดประเด็นและเนื้อหาที่ต้องการประเมิน การออกแบบวิธีการประเมิน การกำกับติดตามและสังเกตการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ผล ตลอดจนการเสนอแนวทางแก้ไขและปรับปรุงงาน ทั้งยังรวมไปถึงการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีระบบ

จากความหมายและแนวคิดการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมมือกันในการวางแผน ออกแบบ ติดตาม และดำเนินการประเมินผลโครงการหรือกิจกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงคุณภาพ และข้อบกพร่องของการดำเนินงาน การกำกับติดตามและสังเกตการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ผล ตลอดจนการเสนอแนวทางแก้ไขและปรับปรุงงาน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีระบบ

4. ความสัมพันธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล

การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึงกระบวนการที่บุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินงานบริหารโรงเรียนร่วมกัน โดยเน้นความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน

พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้นในหลายด้าน เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน การผลิตนักเรียนที่มีเจตคติทางบวก และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงประโยชน์ของการบริหาร แบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

พจนีย์ จันท์ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันทำในการวางแผนการจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน การประสานงาน และการติดตามผลการดำเนินงาน การประเมินผลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563, หน้า 26) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาส ให้บุคลากรหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมกำหนดวิธี การทำงาน เป็นการช่วยระดมความคิดความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กรเป็นการกระจายอำนาจเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ชนิตาภา สีด่างาม (2564, หน้า 30) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่เปิดโอกาสให้กับประชาชนได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการสมัครใจเข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของชุมชนตั้งแต่การค้นหาค้นหาปัญหา การตัดสินใจวางแผน ในกิจกรรม การร่วมดำเนินการตามแผน การได้รับประโยชน์ อย่างเป็นธรรม

Vroom and Deci (1970 อ้างถึง กาญจนา เขียดสุข, 2560, หน้า 193) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่เป็นปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจและบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยตัวบุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดีตลอดจน สามารถขยายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือปรัชญาของแนวความคิดในการควบคุมตนเองมิใช่ควบคุมองค์กร

Hirsch (1990, pp. 85 – 186) กำหนดให้การมีส่วนร่วมมีจุดเด่น 3 ด้าน คือ 1) ด้านบริบท การมีส่วนร่วมเป็นการนำคนในท้องถิ่นที่รู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสภาพชุมชนอย่างแท้จริงให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้คนใน

ท้องถิ่นมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา และทำให้ประชาชนมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองในการร่วมกันทำงานทั้งในรูปของความคิด การตัดสินใจและการกระทำอย่างเต็มที่รวมทั้งมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชน และต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนมากกว่าการนำโครงการที่กำหนดเรียบร้อยแล้วทุกอย่างจากภายนอกชุมชนแล้วจึงนำมาใช้ในชุมชน 3) ด้านจิตใจ การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้อง และส่งผลต่อวิถีชีวิตของตน ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ
2. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. การไว้วางใจกัน

Swansburg (1996, p. 399 อ้างถึงใน จิราภรณ์ เพชรทัต, 2558, หน้า 28 - 29) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การทำให้ได้รับความไว้วางใจที่สูง และสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. เป็นการให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงานและมีความ

เสมอภาคกัน

3. ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. ช่วยปรับปรุงการสื่อสารและลดความสับสนในการปฏิบัติงานของ

ผู้ปฏิบัติงาน

5. พัฒนาอาชีพโดยผู้บริหารทำการนิเทศติดตามงานด้วยตนเองซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหาทางาน และทำให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น

6. ทำให้มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ

ที่กำหนด

8. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
9. ผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือกัน เพิ่มแรงจูงใจและมีความคิดริเริ่มใน

การทำงานเป็นผลมาจากการทำงานเป็นทีม

10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การให้ดีขึ้น

11. ลดอัตราการขาดงาน
 12. ช่วยเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตของงาน ปรับปรุงคุณภาพของงานและเพิ่มการเรียนรู้ในงานได้มากขึ้น
 13. เพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและเพิ่มความกระตือรือร้นจากการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน
 14. ได้รับความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของงาน
 15. แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถ
 16. แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
 17. ลดการเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน
 18. เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากการมีมุมมองในการ ทำงานที่ดี
 19. มีการทำงานนอกเหนือเวลางานลดลง
 20. ลดต้นทุนในการบริหารงาน
 21. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) กับประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นแนวทางการบริหารที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจของบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะทำให้เกิด ความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ลดการต่อต้านลง มีการส่งเสริมการยอมรับมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพิ่มแรงจูงใจและมีความคิดริเริ่มในการทำงานเป็นผลมาจากการ ทำงานเป็นทีมและช่วยเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตของงานมากขึ้น
- จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน โดยมีลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและ

ตรวจสอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้
งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิด คือ การที่
องค์กรต่าง ๆ พยายามแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการ
ปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา มีการการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์
ร่วมกัน มีความยึดมั่นผูกพัน มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและมีการไว้วางใจ
กัน โดยทุกฝ่ายมีความสมัครใจ ช่วยผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนงานประสบความสำเร็จ
สำเร็จตามเป้าหมาย และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 4
ด้าน ประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน
3) ความ เป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน 4) การไว้วางใจกัน ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรอบ
แนวคิดในการ วิจัยในครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ได้นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียน ไว้ดังนี้

วรจ วรกุล (2563, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงาน
โรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่ส่งผลให้นักเรียนมี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียน
ให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

วัชรกร ชวดกลางลา (2565, หน้า 53 – 54) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารและการ
ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดหมายซึ่ง
ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ที่เหมาะสมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับ
ของทุกคนทั่วไป

ปภาลักษณ์ โสมแก้ว (2565, หน้า 53) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการ
บริหารงานของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนโดย
บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

วาทิต บุญใบ (2566, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงนำผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบ

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

Sergiovanni (2004, อ้างถึงใน เทพเทววรรณ วงษาเนาว์, 2564, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากร 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บริหารงานประสบผลสำเร็จโดยบรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

วรุจ วรตล (2563, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึง และหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าจะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพดีมีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นนำมาวางแผนพัฒนาโรงเรียน พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องต่อไป

ขวัญเพชร พลงวค์ (2564, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลจะเป็นตัวบ่งชี้ผลขององค์การทิศทางการพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การที่จะกล่าวว่างค์การมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาสีกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานเป็นการที่ทุกภาคส่วนได้เห็นผลของการดำเนินการที่เป็นประจักษ์ เพื่อได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและเป็นการประเมินตนเอง

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 65) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญในการพัฒนาองค์การหรือโรงเรียน เพราะการทำงานภายในโรงเรียนจะต้องให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิผลของโรงเรียนยังบอกถึงความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร คุณภาพการสอนครูผู้สอนในโรงเรียน ชีตความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้โรงเรียนเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครอง

Hoy & Miskel (2001, pp. 305 – 306) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานมากเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ คือ การเน้นไปที่ผลรวม

ขององค์กร

Steers and Porter (2005, p. 196) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อสถานศึกษา ได้แก่ โครงสร้างสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับสายงานของแต่ละฝ่าย ภาระงาน บทบาทหน้าที่ ตลอดจนขนาดของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา คุณลักษณะบุคลากรในการแก้ไขปัญหา

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน คือ ประสิทธิภาพจะเป็นตัวกำหนด ตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กร และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน

ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่ายตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณา ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาใน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักและหัวใจ หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานวิชาการให้มี
ประสิทธิผล 17 หน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า
39 – 56)

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ
พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน
การศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ
พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.1 ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 การวางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพ

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง

4.2 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

4.3 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.4 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีพ อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

4.6 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

4.7 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมติผลการเรียน

6.4 ให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง และตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี รายภาค และตัดสินผลเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาชั้นพื้นฐาน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียน เป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการจัดกระบวนการเรียนรู้

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

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษา เช่น จัดเส้นทาง / แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของ

กระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและ
เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง
เป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศ
การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็น
องค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการ
ดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนว
และดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยา
และการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้
และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่
เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว
และดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดี ระหว่างครูผู้ปกครอง
และชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษาองค์กร
ภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้
สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้งาน สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันต่อเนื่อง

11.3 จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (เน้นกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ

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

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการกระบวนการ เรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจน ประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง วิทยาการของ ชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูล ขาวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถาบันประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับ บุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัด การศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่าง สถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบัน ประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความ

เหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ
เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน
วิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการ
ของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาของ สถานศึกษา
ไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ
งานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้
ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในการ
จัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่าน
ประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์
แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ แบบฝึกหัด เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหา
และพัฒนาสื่อการเรียน และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาศักยภาพในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการ
เรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการชมรม
วิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จึงขอนำเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานวิชาการ		
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน	ตัวชี้วัด
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	1. โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการบูรณาการกับสาระเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน ทักษะชีวิต บริบทท้องถิ่น
3. การวางแผนงานวิชาการ 4. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	2. การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ	2. โรงเรียนมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติงาน

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ		
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน	ตัวชี้วัด
5. การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา 6. การพัฒนากระบวนการ การเรียนรู้ 7. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียนรู้	3. การจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบการเรียนรู้ การวัดผลและการเทียบโอน ผลการเรียนรู้	3. โรงเรียนจัดให้มีการ นิเทศก์ มีแผนการสอน รวมถึงการประเมิน วัดผลด้วยเครื่องมือที่มี คุณภาพ
8. การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4. การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4. มีการใช้การประเมิน ที่หลากหลาย
9. การพัฒนาส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ 10. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา 11. การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา 12. การนิเทศการศึกษา 13. การแนะแนว 14. การพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา	5. การพัฒนาส่งเสริมแหล่ง เรียนรู้ หนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทาง การศึกษา 6. การนิเทศการศึกษา การ แนะนำและการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐาน การศึกษา	5. โรงเรียนมีโครงการ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน 6. มีการนำ ผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ ในกระบวนการเรียน การสอน

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ		
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน	ตัวชี้วัด
15. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 16. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 17. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	7. การส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง	7. โรงเรียนมีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกที่เพียงพอ 8. มีการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน 9. ผู้เรียนเข้าถึงทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน จะมุ่งเน้นที่จะสร้างความเป็นอิสระในการบริหารงานงบประมาณมุ่งเน้นคล่องตัว โปร่งใส เป็นอิสระ ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ 22 หน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 57 – 72)

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

เพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

จัดหาพัสดุ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ

- 1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอต้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
 - 2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงิน ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ขอเปลี่ยนแปลงหรือขอตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็น ต้องเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอหรือขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
 - 6.1 จัดให้มีการตรวจสอบติดตาม ให้กลุ่ม ฝ่ายงานในสถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนดแล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด
 - 6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของ

สถานศึกษา

7.3 วิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้

ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

8.1 วางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการ

พัฒนาสถานศึกษา

8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาได้

อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและมีความโปร่งใส

8.3 สรุป รายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติ ผู้สนับสนุนทุนการศึกษา

และทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน

9. การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อ

การศึกษา

9.1 สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนออยู่ยืมตาม

หลักเกณฑ์ที่กำหนด

9.2 ประสานการยืมเพื่อการศึกษา กับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10.1 จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่ แหล่งเรียนรู้

ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการ เพื่อการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา

นักเรียนและบุคคลทั่วไป จะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับ

บุคคล หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากรภายในและ

ภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และ

ส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ได้ดำเนินการตามกระบวนการของการวางแผนงบประมาณ

11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุจัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการ คือ รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะ หรือรูปแบบรายการและระยะเวลา และระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนจัดหาพัสดุ ทำการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุโดยมีการสอบถามกับแผนปฏิบัติงานและเอกสารประกอบกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่าหรือจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบถามแล้วมาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดินสิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท รายละเอียดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ ตผ 0004/ว97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

12. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.1 กำหนดร่างแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณ ให้กำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้ โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อนหากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดความต้องการโดยยึดหลักการโปร่งใส เป็นธรรมและประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผู้ขายและผู้รับจ้าง

14. การจัดหาพัสดุ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการจัดทำพัสดุ และระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดทำบริการรับจ้างผลิตเพื่อจำหน่าย พุทธศักราช 2533

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

15.2 การควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

15.4 พสดุที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณีที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษา ให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.2 การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษา ภายในวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา

16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณประเภทเงินรายได้สถานศึกษา จึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 16.1 – 16.3 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

17. การเบิกเงินจากคลัง ให้สถานศึกษาส่งหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMS ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงิน ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลังวิธี

ปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

18.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบ

กระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

19. การนำเงินส่งคลัง โดยให้สถานศึกษานำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 หากนำส่งเป็นเงินสด ให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

20. การจัดทำบัญชีการเงิน ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 จัดทำรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษา

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน ตามคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาหลักภาระงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานงบประมาณ		
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน	ตัวชี้วัด
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี 2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง	1. การจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	1. มีการจัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/แผนกลยุทธ์ของโรงเรียน 2. มีการจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามความจำเป็นและลำดับมีความเป็นธรรม โปร่งใสตามความสำคัญของงาน
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	2. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	3. มีการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบ ข้อกำหนดของทางราชการ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	3. การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	4. มีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ โปร่งใส รายงานการเงินที่สามารถตรวจสอบได้

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารงานงบประมาณ		
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน	ตัวชี้วัด
8. การระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา 9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับ กองทุนเพื่อการศึกษา 10. การบริหารจัดการ ทรัพยากรเพื่อการศึกษา 11. การจัดหาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สิน 12. การวางแผนพัสดุ 13. การกำหนดรูปแบบ รายการ หรือคุณลักษณะ เฉพาะของครุภัณฑ์หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงิน งบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ เลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่ กรณี 14. การพัฒนาระบบข้อมูล และสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ 15. การจัดหาพัสดุ 16. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ	4. การบริหารจัดการ ทรัพยากร ระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา 5. การวางแผนบริหาร จัดการ และพัฒนาระบบ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ จัดทำและจัดหาพัสดุ	5. มีการประเมิน ประสิทธิภาพการใช้ งบประมาณ นำผลการ ประเมินมาปรับปรุงการ จัดสรรและบริหาร งบประมาณในปีถัดไป

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารงานงบประมาณ		
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน	ตัวชี้วัด
17. การเบิกเงินจากคลัง 18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 19. การนำเงินส่งคลัง 20. การจัดทำบัญชีการเงิน 21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน 22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	6. การดำเนินงานการเงินการเบิกจ่ายงบประมาณจัดทำบัญชีการเงิน แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ	6. มีการใช้ระบบ e – bidding หรือวิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิผล 20 หน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 73 – 90)

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
 - 1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขาจำนวนลูกจ้างประจำสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ
 - 1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง
 - 1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
 - 1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานแก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

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

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

3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นใน

การขอเปลี่ยนแปลงกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้าย ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

4.2.2 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.2.4 สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นเสนอ

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.3.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.3.3 สั่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับ
สถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมิน
และให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

5.1.4 แจกคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในฐานะบังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

5.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอัน
เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็นข้อยุติและ
รายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอัน
เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตาม
ความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาต ตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ
กระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการขออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด
หรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่
ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 7.1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคลของ
สถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.1.1 กรณีมีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.1.2 พิจารณาผลการลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการ
สอบสวนว่า ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

8.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ.
เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณา
ตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควร
กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและ
ครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่าง
ร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวน
กรณีมีการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไป
ยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่
ยังไม่มีวิทยฐานะ เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการสั่ง
แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีเหตุสั่งพักราชการ
หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมาย
กำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก้ไขราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณากรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

12. การออกจากราชการ

12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

12.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

18.2 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.2 การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งสร้างและพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่าย ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานบุคคล		
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหาร	ตัวชี้วัด
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้ สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	1. การวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตรา ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	1. มีแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาสอดคล้องกับ ภาระงานและมาตรฐาน วิชาเอก 2. มีการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตาม เกณฑ์คุณสมบัติและระเบียบ ที่กำหนด
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การลาทุกประเภท 7. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	2. การดำเนินการเกี่ยวกับ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้น เงินเดือน บุคลากร	3. มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรอย่างเป็นระบบและ ยุติธรรมการประเมินถูก นำมาใช้ในการพัฒนาการ ทำงานและความก้าวหน้าใน สายอาชีพ
8. การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ 9. การสั่งพักราชการและการ สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10. การรายงานการดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12. การออกจากราชการ	3. การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัย	4. มีการกำกับดูแลการปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลากรประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีการ ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้าน วินัยอย่างโปร่งใสและ เป็นธรรม

ตาราง 4 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล		
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหาร	ตัวชี้วัด
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	5. บุคลากรได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีโครงการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	5. การพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	6. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือโอกาสก้าวหน้าอย่างเหมาะสม

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งจัดระบบระเบียบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ 22 หน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 91 – 104)

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ลงโทษนักเรียน

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
 - 1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการบริการและประชาสัมพันธ์
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา
 - 2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ
 - 2.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
 - 2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - 3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองความต้องการของชุมชนและสังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
 - 3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับทราบ และดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

- 4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา
- 4.2 แจกแจงผลการศึกษารวบรวมของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ และเผยแพร่การศึกษารวบรวมของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

- 5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา
- 5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ
- 5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- 5.4 ประเมินผลงานและรายงาน พร้อมทั้งนำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน

- 6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา
- 6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้เกี่ยวข้องทราบ
- 6.3 ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
- 6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

- 7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมารณานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ

8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้

8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม และติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน

10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

11. การรับนักเรียน

11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดเขตพื้นที่บริการ การศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงาน กับเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนสภาพ สถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการทางการศึกษา ทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยตามความ ต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสาม รูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของ สถานศึกษา

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษา ในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

15. การทัศนศึกษา

15.1 การวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนการศึกษาของสถานศึกษา

19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาศึกษาร่วมกัน

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

- 20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณะชนทราบ
- 20.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบประเมินผล
และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานดำเนินงานของ
สถานศึกษา
- 21.1 วิเคราะห์ กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการ
- 21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา
- 21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน
ตรวจเงินแผ่นดินกำหนด
- 21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน และรายงานให้
เขตพื้นที่การศึกษาทราบ
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียน
ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน
- 22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบการประสานงานปกครอง
- 22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรม
ส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี
- 22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน
ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไข
ปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน
- 22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน
- ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป
จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปใน
ทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาลักษณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

งานบริหารทั่วไป		
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน	ตัวชี้วัด
1. การวางแผนการบริหารงาน การศึกษา 2. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 3. การจัดระบบการบริหารและพัฒนา องค์กร 4. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 5. การรายงานผลการปฏิบัติงาน 6. การจัดระบบการควบคุมภายใน หน่วยงาน	1. การวางแผน จัดระบบ การบริหารและพัฒนาระบบ การบริหารงานการศึกษา	1. มีการจัดเก็บและ ใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหาร 2. จัดทำวิจัยในชั้น เรียนและมีการ เผยแพร่งาน
7. การพัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ 8. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2. การพัฒนาระบบ และ เครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการศึกษา	2. มีระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่เอื้อต่อ การสื่อสารและ ประสานงานภายใน โรงเรียน
9. การประสานงานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษา 10. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษา 11. การประสานการจัดการศึกษาใน ระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย 12. การประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา	3. การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และ ประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา	3. มีรายงานผลการ ดำเนินงานเครือข่าย การศึกษา

ตาราง 5 (ต่อ)

งานบริหารทั่วไป		
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน	ตัวชี้วัด
13. การส่งเสริม สนับสนุนและ ประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์การหน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา		
14. งานประสานราชการกับส่วน ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น		
15. การระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษา	4. การระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาและงานอาคาร สถานที่	
16. การดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม		
17. การดำเนินงานธุรการ	5. การดำเนินงานธุรการ	
18. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน		
19. การรับนักเรียน		
20. การทัศนศึกษา	6. การดำเนินงานกิจการ นักเรียน	
21. งานกิจการนักเรียน		
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ นักเรียน		

จากตาราง 2 – 5 พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 งาน ที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้เป็นหมวดหมู่งานเดียวกันได้ คือ การบริหารงานวิชาการกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 7 ด้าน การบริหารงบประมาณกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 6 ด้าน การบริหารงานบุคคลกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 5 ด้าน และการบริหารงานทั่วไปกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 6 ด้าน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามขอบข่ายงาน 4 ฝ่าย มีขอบเขต ดังนี้
การบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น

1.1 การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา
สาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

2. การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน

วิชาการ

2.1 การวางแผนงานวิชาการ

2.2 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

ของสถานศึกษา

3. การจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบการเรียนรู้อ การวัด

ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

3.1 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.2 การพัฒนาระบบการเรียนรู้อ

3.3 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

4.1 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

5. การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ หนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อ

เทคโนโลยีทางการศึกษา

5.1 การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

5.2 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

5.3 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. การนิเทศการศึกษา การแนะแนวและการพัฒนาระบบการประกัน

คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

6.1 การนิเทศการศึกษา

6.2 การแนะแนว

6.3 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

7. การส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กร
อื่น ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง

7.1 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

7.2 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่น

7.3 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
ว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

การบริหารงานงบประมาณ 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติ
การใช้จ่ายเงินงบประมาณ

1.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอ
ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่
กรณี

1.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอ
เปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.1 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.2 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

3. การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

3.1 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

3.2 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

3.3 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจาก

งบประมาณ

4. การบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อ

การศึกษา

4.1 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.2 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา

4.3 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

5. การวางแผนบริหารจัดการ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อ
การจัดทำและจัดหาพัสดุ

5.1 การวางแผนพัสดุ

5.2 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

5.3 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ

5.4 การจัดหาพัสดุ

5.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

6. การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณจากคลัง จัดทำบัญชีการเงิน
แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ

6.1 การเบิกเงินจากคลัง

6.2 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

6.3 การนำเงินส่งคลัง

6.4 การจัดทำบัญชีการเงิน

6.5 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

6.6 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
การบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

2. การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อน ขั้นเงินเดือน บุคลากร

2.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.2 การลาทุกประเภท

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัย

3.1 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.3 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.4 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.5 การออกจากราชการ

4. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.1 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

4.2 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

5. การพัฒนาส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.1 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

5.2 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

5.3 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.4 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการและ บุคลากรทางการศึกษา

5.5 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

5.6 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารงานทั่วไป 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนากระบวนการบริหารงาน การศึกษา

- 1.1 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 1.2 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 1.3 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 1.4 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 1.5 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 1.6 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
2. การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
 - 2.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 2.2 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
3. การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 3.1 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 3.2 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
 - 3.3 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
 - 3.4 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 3.5 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 - 3.6 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
4. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและงานอาคารสถานที่
 - 4.1 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 4.2 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
5. การดำเนินงานธุรการ
 - 5.1 การดำเนินงานธุรการ
 - 5.2 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 5.3 การรับนักเรียน

6. การดำเนินงานกิจการนักเรียน

6.1 การทัศนศึกษา

6.2 งานกิจการนักเรียน

6.3 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียน

จากความหมายของงานบริหาร 4 ฝ่ายของโรงเรียนข้างต้น พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของงานบริหาร 4 ฝ่ายของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมายที่ตกลงตั้งไว้ในแต่ละฝ่ายของงานบริหาร โดยประสิทธิผลนี้สะท้อนถึงความสำเร็จของโรงเรียนในการจัดการศึกษาที่ทำให้นักเรียนมีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมถึงการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การที่โรงเรียนสามารถดำเนินงานในแต่ละฝ่ายได้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วน และโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหา ปรับตัว และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

อ้างอิงกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้กำหนดวิสัยทัศน์
ดังนี้

“ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ ภูมิธรรม”

ที่มา: แผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี สพม.สกลนคร

(พ.ศ. 2566 – 2570)

พันธกิจ (Mission)

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ส่งเสริมการจัดการศึกษา ยกย่องคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนให้เป็นพลโลก สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- 3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 5) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความปลอดภัยให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 6) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เครือข่ายการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

- 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และ เป็นพลเมืองดีของชาติ
- 2) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 3) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- 4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการบริหารและการจัดการเรียนรู้
- 5) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาค และได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต
- 6) ผู้เรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี รวมถึงได้รับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุก
- 7) สถานศึกษามีคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
- 8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารการศึกษาร่วมกันแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เครือข่ายในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

อัตลักษณ์/ค่านิยมองค์กร

“Sakon Nakhon We Can PLUS”

P: Participation – การสร้างความร่วมมือ

L: Leadership Challenges – ความเป็นผู้นำ

U: Unity – ความเป็นเอกภาพ

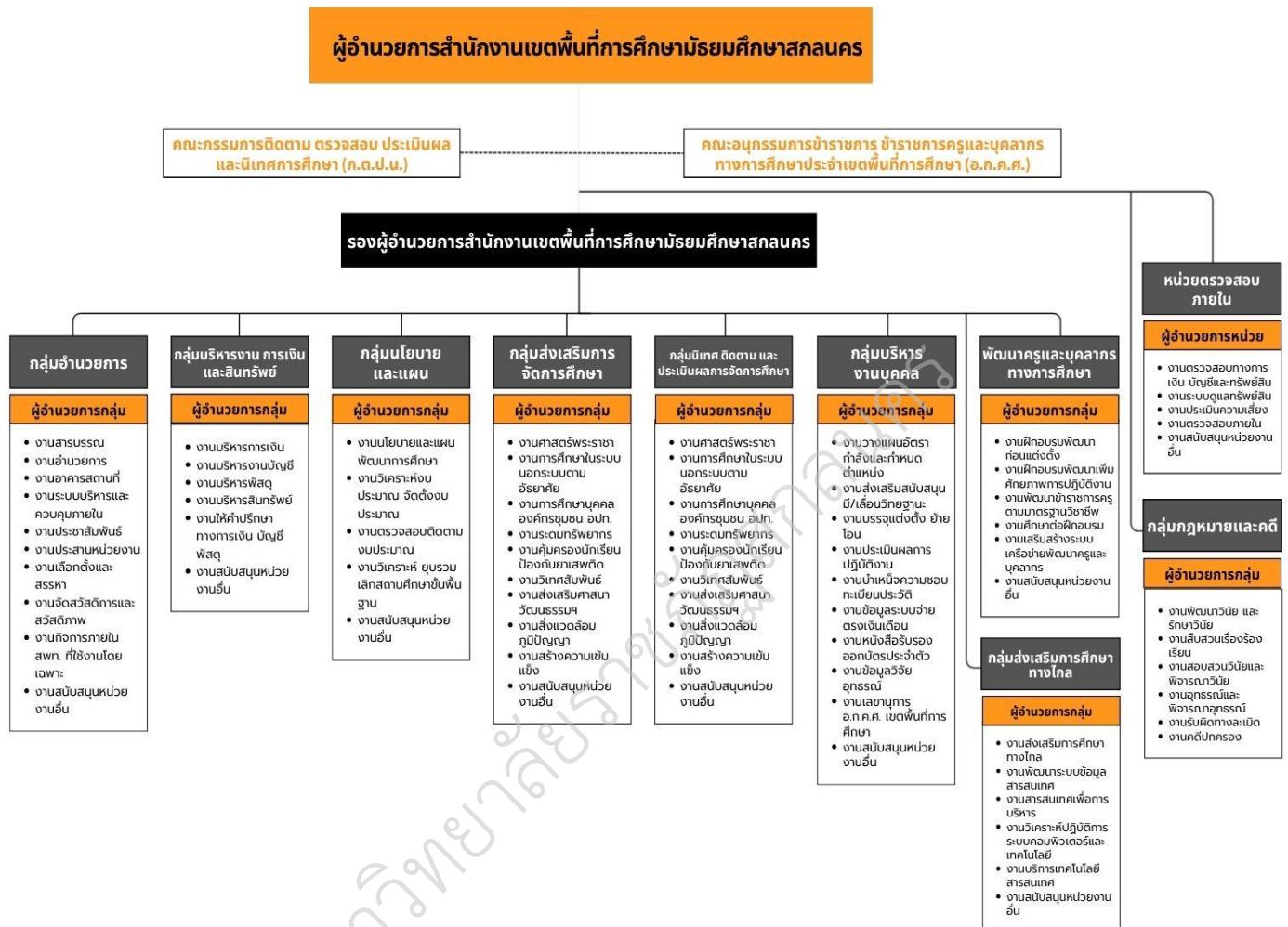
S: Service – การบริการ

จุดเน้นการดำเนินงาน (Strategic Positioning)

“3 ต้อง”

- 1) ต้องได้ เน้นความสามารถในการคิด การอ่าน การเขียน การสื่อสาร
- 2) ต้องดี เน้นความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอื่น ๆ
- 3) ต้องก้าวล้ำ เน้นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจของหน่วยงาน



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจของหน่วยงาน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่า

มาตรา 37 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการ กระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไข

เพิ่มเติม ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และให้แจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่มีรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

จากความหมายของบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานหลักสำคัญที่มีบทบาทในการวางแผน กำกับ ดูแล และพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อความก้าวหน้าของการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทับทิม แสงอินทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการรวมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกันตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อได้จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อจะศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2559 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 71 ข้อ มีค่า ความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .32 ถึง .78 และมีค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ .99 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการจัดการเรียนรู้ จำนวน 32 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ .60 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .42 ถึง .80 และมีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 1) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารแบบ มีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของโรงเรียนกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ โดยมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการไว้วางใจกัน (X1) ด้านการมีส่วนร่วมใน การประเมินผล (X6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X2) ในการพยากรณ์การทำงาน เป็นทีมในโรงเรียน พบว่านอกจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการไว้วางใจ กัน (X1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X2) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ ยังพบว่าการบริหารแบบมี

ส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X3) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X4) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X5) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนรายด้านได้ 7) แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 1) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ประสพการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในขณะที่ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 1) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสพการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน โดยทั้ง 4 ด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X2) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X1) ด้านการไว้วางใจกัน (X4) และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X3) 7) แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกัน

ทับทิม แสงอินทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธา-วิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ภาควณิ ทองลาด (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรกร ชวตกลางลา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบ มีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มีนักวิชาการและนักวิจัยในประเทศได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียน ดังนี้

ธนาเศรษฐ์ เพ็ชรกลาง และบรรจบ บุญจันทร์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่าการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการ 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 3) ศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครู จำนวน 254 คน รวมทั้งสิ้น 269 คน ได้มาโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตร วัดประมาณค่าวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยครู ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยผู้ปกครองและชุมชน 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ

บริหารงานวิชาการโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยครู ปัจจัย
ผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยงบประมาณ และปัจจัยอาคารสถานที่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับประสิทธิผลการบริหาร
งานวิชาการเท่ากับ .80

ภาคภูมิ ทองลาด (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัย
ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนและ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
โดยรวมและรายด้านทุกด้านจำแนกตามการดำรงตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกัน 3) ปัจจัย
ทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยสนับสนุนและประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการโดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมปัจจัยสนับสนุน และ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวม จำแนกประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยพื้นฐาน มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยสนับสนุน
และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 6) ปัจจัยพื้นฐานโดยรวมและปัจจัยสนับสนุนโดยรวม มีอำนาจพยากรณ์
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี
อำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 96.10 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ และสามารถเขียน
สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน 7) ในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนว
ทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวม
โดยแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ได้แก่ 1) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้าน
คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา 2) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้าน
คุณลักษณะของครูผู้สอน 3) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านระบบบริหารจัดการ
ที่มีคุณภาพและ 4) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านศักยภาพสถาบันการศึกษา
ในท้องถิ่น

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r_{xy}=.930$) 5) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวัฒนธรรม องค์การ (X7) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X3) ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (X1) และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X5) โดยอำนาจ พยากรณ์ได้ร้อยละ 92.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ + .09251 6) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ 6.1) ด้านวัฒนธรรม องค์การ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม 6.2) ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้า ทางวิชาชีพและอาชีพ 6.3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยพัฒนาความรู้แก่บุคลากร และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ 6.4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกลและมีการสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจน และ 6.5) ด้าน งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานโดยใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์ โปร่งใสและคุ้มค่า ที่สุด

วัชรกร ชวดกลางลา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า 1) การบริหาร

แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสพการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.891$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโรงเรียน ควรให้เกณฑ์การประเมินและรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายผ่านกระบวนการ PLC 2) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โรงเรียนควรคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านการประชุมสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการ 3) ด้านการไว้วางใจกัน บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม 4) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนา และยกย่องเชิดชูผลงาน 5) ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการดำเนินงานอย่างชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และมีการสร้างเครือข่ายในอุดมการณ์ร่วมกัน และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

วาทิต บุญใบ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของ

โรงเรียน พบว่าภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.723 อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 71.90 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มี 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Meegan (2011, p. 1139) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนคาทอลิกในรัฐวิสคอนซิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแนวคิดของบุคลากรที่เกี่ยวกับคุณภาพโรงเรียน พบว่า การวางแผนคือหลักสูตร ทั้งนี้ครูใหญ่มีทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนในแง่บวกมากกว่าครูทั่วไป

Sissi Azevedo (2013, p. 599) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ในโรงเรียนในเนเธอร์แลนด์ พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งใช้การสังเกตและความเข้าใจในข้อมูลเป็นหลักเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเด็ก การเรียนรู้ที่โรงเรียนที่ครูใช้วิธีการแบบ Jenaplan รายงานความสัมพันธ์ของพื้นที่ เวลาและกายภาพ ในเรื่องของข้อตกลงในกฎระเบียบ การร่วมมือทำงานด้วยกันของเด็กพบว่าพวกเขามีความสามารถในการกำหนดระดับทางกายภาพได้

Azevedo S. (2013, p. 599) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง มีส่วนร่วมและการเรียนรู้ในโรงเรียนในเนเธอร์แลนด์ พบว่า ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการการสังเกต และมีความเข้าใจในข้อมูลเป็นหลักเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเด็ก การเรียนรู้ที่โรงเรียน โดยที่ครูผู้สอนใช้วิธีการแบบ Jenaplan รายงานความสัมพันธ์ของพื้นที่ เวลาและกายภาพในเรื่องของข้อตกลงในกฎระเบียบ การร่วมมือทำงานด้วยกันของเด็กพบว่าพวกเขามีความสามารถในการกำหนดระดับทางกายภาพได้

Zafer.K (2015, p. 190) ได้ทำการศึกษาวิจัยสถานการณ์การมีส่วนร่วมของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของนักเรียนในโรงเรียนคือสถานที่เรียนและระดับชั้นที่เรียน ภายในครอบครัว เด็กยอมรับการมีส่วนร่วมนอกเหนือจากอำนาจในการตัดสินใจด้านการเงิน และในด้านสังคมนักเรียนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของเด็กอยู่ภายใต้ครอบครัวสังคมและการศึกษาของบิดา

Sergio Belda – Miquel (2016, p. 237) ได้ทำการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมสำหรับการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงทางการบริหารจัดการ พบว่า งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นระดับความแตกต่างของวิธีการมีส่วนร่วม สำหรับการสะท้อนกลับของการปฏิบัติด้านเปลี่ยนแปลงของการร่วมมือกัน งานวิจัยนี้เห็นมิติการเรียนรู้โดยนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ความร่วมมือกันของบุคลากรภายในองค์กร ร่วมมือกันในดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการของการบริหาร เพื่อที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จึงสรุปได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารต่าง ๆ ไปใช้ได้อย่างมีศิลป์ ซึ่งการบริหารสถานศึกษานั้นจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายช่วยกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารเอง ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ชื่นพื้นฐานและผู้ปกครองของนักเรียน รวมทั้งนักเรียนด้วย โดยการวัดประสิทธิผลขององค์กร สามารถวัดได้จากการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร

โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ของการบรรลุวัตถุประสงค์และการประเมินผลโดยผู้รับบริการ ซึ่งประเมินจากความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินการให้บริการสาธารณะ เป้าหมายของการให้บริการ คือ การสร้างความพึงพอใจให้แก่องค์กร ผู้บริการ โดยที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาให้มีการการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความยึดมั่นผูกพัน มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และมีการไว้วางใจกัน โดยทุกฝ่ายมีความสมัครใจ ผลผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การไว้วางใจกัน 3) ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน 4) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนศร เป็นการวิจัย
ความสัมพันธ์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Research) ความสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปรตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไปซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร**

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น
2,282 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน ครูผู้สอน จำนวน 292 คน
จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 45
โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

ตาราง 6 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567)

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	25
โรงเรียนขนาดใหญ่	11
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	9
รวมทั้งสิ้น	45

ตาราง 7 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน
ที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดกลาง	51	490	541
ขนาดใหญ่	40	584	624
ขนาดใหญ่พิเศษ	45	1,072	1,117
รวมทั้งสิ้น	136	2,146	2,282

1.1 กำหนดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนครทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เมื่อศึกษาข้อมูลตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนมีจำนวนทั้งหมด 45 โรงเรียน

1.1.1 โรงเรียนขนาดกลาง 25 โรงเรียน

1.1.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ 11 โรงเรียน

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 9 โรงเรียน

1.2 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ดังนั้นจะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน ดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 คน

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 คน

1.3 ผู้วิจัยจึงกำหนดครูในโรงเรียนแต่ละขนาดแตกต่างกันและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ

1.3.1 โรงเรียนขนาดกลางกำหนดกลุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 5 คน ใช้สุ่มแบบง่ายโดยวิธีจับฉลากแบบใส่คืน ดังนั้นจะได้ครูผู้สอน จำนวน 125 คน

1.3.2 โรงเรียนขนาดใหญ่กำหนดกลุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 7 คน ใช้การสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ดังนั้นจะได้ครูผู้สอนจำนวน 77 คน

1.3.3 จากการสุ่มครูผู้สอนใน ข้อ 1.3.1 และ ข้อ 1.3.2 ดังนั้นจะเหลือคั้งที่ต้องสุ่มอีกจำนวน 82 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวน 9 โรงเรียน ดังนั้นจึงต้องกำหนดครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษโรงเรียนละ 10 คน ดังนั้นจะได้ครูผู้สอนจำนวน 90 คน

ดังนั้นจะได้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนจำนวน 292 คน โดยสรุปในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 337 คน รายละเอียดการสุ่มแสดงดังตาราง 8 – 10

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน

บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้จำนวน 329 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 292 คน จากโรงเรียนจำนวน 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนในการแบ่ง ดังนี้

2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 กำหนดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนครทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เมื่อศึกษาข้อมูลตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนมีจำนวนทั้งหมด 45 โรงเรียน

2.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง 25 โรงเรียน

2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ 11 โรงเรียน

2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 9 โรงเรียน

2.3 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ดังนั้นจะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 25 คน

2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 11 คน

2.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 9 คน

2.4 ผู้วิจัยจึงกำหนดครูในโรงเรียนแต่ละขนาดแตกต่างกันและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติดังนี้

2.4.1 โรงเรียนขนาดกลางกำหนดกลุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 5 คน ใช้สุ่มแบบง่ายโดยวิธีจับฉลากแบบใส่คืน ดังนั้นจะได้ครูผู้สอนจำนวน 125 คน

2.4.2 โรงเรียนขนาดใหญ่กำหนดกลุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 7 คน ใช้การสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ดังนั้นจะได้ครูผู้สอนจำนวน 77 คน

2.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวน 9 โรงเรียน ดังนั้นจึงต้องกำหนดครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษโรงเรียนละ 10 คน ดังนั้นจะได้ครูผู้สอนจำนวน 90 คน

ดังนั้นจะได้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนจำนวน 292 คน โดยสรุปในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 337 คน รายละเอียดการสุ่มแสดงดังตาราง 8 – 10

ตาราง 8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน

โรงเรียน	กลุ่มประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. คำเพิ่มพิทยฯ	1	34	36	1	5	6
2. หนองหลวงศึกษา	1	35	37	1	5	6
3. โพธิแสนวิทยา	1	32	34	1	2	6
4. ทานพูนึงจันทิมา เพ็งบารมี	2	29	31	1	5	6
5. ทาแรศึกษา	2	28	30	1	5	6
6. แวงพิทยาคม	2	30	32	1	5	6
7. ดงมะไฟวิทยา	2	26	28	1	5	6
8. กุดเรือคำพิทยาคาร	2	27	29	1	5	6
9. โคกสีวิทยาสวรรค์	2	26	28	1	5	6
10. นิคมน้ำอุ่นเจริญวิทยา	2	24	26	1	5	6
11. ศึกษาประชาสามัคคี	2	20	22	1	5	6
12. บ้านบัวราษฎร์บำรุง	2	17	19	1	5	6
13. โพนพิทยาคม	2	16	18	1	5	6
14. หนองแวงวิทยา	2	15	17	1	5	6
15. ดานมวงคำพิทยาคม	2	17	19	1	5	6
16. บงเหนือพิทยาคม	2	15	17	1	5	6
17. เฉลิมพระเกียรติฯ	3	13	16	1	5	6
18. ภูริทัตต์วิทยา	2	12	14	1	5	6

ตาราง 8 (ต่อ)

โรงเรียน	กลุ่มประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
19. ทาสงครามวิทยา	2	12	14	1	5	6
20. ช่างมิ่งพิทยานุกูล	2	11	13	1	5	6
21. บะฮีวิทยาคม	2	11	13	1	5	6
22. วาริชวิทยา	2	10	12	1	5	6
23. ลำปลาหางวิทยา	2	10	12	1	5	6
24. พระเทพญาณวิศิษฎ์ไพริชัยทองวิทย	2	10	12	1	5	6
25. เทพสวัสดิ์วิทยา	2	10	12	1	5	6
รวมทั้งสิ้น	51	490	54	25	125	150

ตาราง 9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน

โรงเรียน	กลุ่มประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. กุสุมาลย์วิทยาคม	4	72	76	1	7	8
2. ร่มเกล้า	4	66	70	1	7	8
3. มัธยมวาริชภูมิ	4	64	68	1	7	8
4. กุดบากพัฒนาศึกษา	4	65	69	1	7	8
5. พรณาวุฒาจารย์	4	58	62	1	7	8
6. คำตากลาราช	4	56	60	1	7	8

ตาราง 9 (ต่อ)

โรงเรียน	กลุ่มประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
7. โพนงามศึกษา	4	52	56	1	7	8
8. ส่องดาววิทยาคม	3	34	37	1	7	8
9. เตาออยพันศึกษา	3	44	47	1	7	8
10. ธรรมบวรวิทยา	3	39	42	1	7	8
11. เจริญศิลป์ศึกษา	3	34	37	1	7	8
รวมทั้งสิ้น	40	584	624	11	77	88

ตาราง 10 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

โรงเรียน	กลุ่มประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. สกลราชวิทยานุกูล	5	177	182	1	10	11
2. ธาตุนายราษฎร์วิทยา	5	147	152	1	10	11
3. มัชฌิมวานรนิวาส	5	135	140	1	10	11
4. เตรียมอุดมศึกษาฯ	5	127	132	1	10	11
5. สว่างแดนดิน	5	120	125	1	10	11
6. อากาศอำนวยศึกษา	5	98	103	1	10	11
7. สกลนครพัฒนศึกษา	5	91	96	1	10	11

ตาราง 10 (ต่อ)

โรงเรียน	กลุ่มประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
8. บานมวงพิทยาคม	5	89	94	1	10	11
9. พังโคนวิทยาคม	5	88	93	1	10	11
รวมทั้งสิ้น	45	1,072	1,117	9	90	99

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดกลาง

- 2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่
- 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
- 3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1. การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 2. การไว้วางใจกัน
- 3. ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน
- 4. ความอิสระในการปฏิบัติงาน
- 5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
- 6. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1. การบริหารงานวิชาการ
- 2. การบริหารงานงบประมาณ
- 3. การบริหารงานบุคคล
- 4. การบริหารงานทั่วไป

โดยเกณฑ์การให้คะแนนตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

- 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / มีประสิทธิผลการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / มีประสิทธิผลการบริหาร
อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / มีประสิทธิผลการบริหาร
อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / มีประสิทธิผลการบริหาร
อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / มีประสิทธิผลการบริหาร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตาม
ขั้นตอนต่อไปนี้

- 4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจาก
การศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน แล้วกำหนดคำถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ลิเคอร์ท
(Rensis Likert Method)
- 4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา
(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)
และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความ
สอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามและเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50
ขึ้นไป โดยแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวน

ภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้อง และสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน 3) ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

4.5.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

4.5.1.1 อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ จากหน่วยงาน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ หลักสูตรคุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.1.2 รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 2 คน ได้แก่

1) นายบุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2) นางสาวดวงธิดา ทุมกิจจะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.5.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ พิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่

1) นายธนิช เหลาแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.6 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 ชุด

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.7.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวม 20 คน

4.7.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวม 15 คน

4.7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวม 15 คน

4.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากการทดลองใช้มา คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน ตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาที่ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำข้อคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

4.9 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการทำหนังสือถึงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR - Code)

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.4 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้ตอบรับคืนมาทั้งหมด ที่ผ่านทางออนไลน์ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

6.1.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.1 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

7.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ

7.1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (index of Consistency: IOC)

7.1.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเก็บคะแนนรวม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment

Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2558, หน้า 113)

7.1.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7.2 สถิติพื้นฐาน

7.2.1 ร้อยละ (Percentage)

7.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ดังนี้

7.3.3.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที่แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

7.3.3.2 ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.3.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติค่าเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพของงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน” ดังนี้

7.3.4.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที่แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

7.3.4.2 ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติค่าเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะ

ทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.4.3 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติค่าเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาแปลผลความสัมพันธ์ โดยเทียบเกณฑ์ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

7.3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ Stepwise

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาพิจารณา ถ้าพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวมแล้ว ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนด้านนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่
 - 1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
 - 1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
- 1.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่
นายบุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สกลนครสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวดวงธิดา ทุมกิจจะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทย์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นายเกษมศักดิ์ ทองสุ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4.2 นายธนิช เหลาแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4.3 นายปราโมท พระหันจงไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิแสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5 ครูผู้สอน วิทย์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.5.1 นางสาวณิตาวรรณ โพธิ์ไหม ครูผู้สอน โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม วิทย์ฐานะครูเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5.2 นายครรชิต พลไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงมะไฟวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5.3 นางวราภรณ์ หอมจันทร์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเพื่อแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนำไปใช้เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปประเด็นแนวทางทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบการเรียงลำดับประเด็นความถี่ของการถูกอ้างอิงจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยจัดลำดับจากประเด็นที่มีความถี่สูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก แล้วนำมาเขียนเรียบเรียงเป็นความเรียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครครั้งนี้ ผู้วิจัย
ขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ (Percentage)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test (Independent Samples)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test (One – way ANOVA)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

X	แทน การบริหารแบบมีส่วนร่วม
X_1	แทน การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
X_2	แทน การไว้วางใจกัน
X_3	แทน ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน
X_4	แทน ความอิสระในการปฏิบัติงาน
X_5	แทน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
X_6	แทน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
X_t	แทน ผลรวมปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม
Y	แทน ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
Y_1	แทน การบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน การบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน การบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน การบริหารงานทั่วไป
Y_t	แทน ผลรวมปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
$S.E._b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
Y'	แทน การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่ม
ตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
และขนาดโรงเรียน โดยการหาร้อยละ และ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วม
การบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหา
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของ
การเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบ
โดยใช้ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test)
แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณี
พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's
Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบ โดยใช้ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “การบริหารและประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วม อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 337 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 292 คน ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 ข้อมูลจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	45	13.40
	1.2 ครูผู้สอน	292	86.60
รวม		337	100.00
2. ขนาดโรงเรียน	2.1 โรงเรียนขนาดกลาง	150	44.50
	2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่	88	26.10
	2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	29.40
รวม		337	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.1 น้อยกว่า 10 ปี	89	26.40
	3.2 ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	181	53.70
	3.3 มากกว่า 20 ปี	67	19.90
รวม		337	100.00

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 337 คน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน
คิดเป็นร้อยละ 13.40 ครูผู้สอน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 86.60

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น
ผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมาอยู่ในโรงเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาด
ใหญ่ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่มิ่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ
53.70 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 และน้อยที่สุดคือ
มากกว่า 20 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม ดังตาราง 12

ตาราง 12 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม

ด้านที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.47	0.43	มาก	1
2	การไว้วางใจกัน	4.36	0.47	มาก	4
3	ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน	4.39	0.45	มาก	2
4	ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4.34	0.50	มาก	5
5	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.29	0.48	มาก	6
6	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.37	0.42	มาก	3
รวม		4.37	0.37	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.47$) 2) ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน ($\bar{X} = 4.39$) 3) การมีส่วนร่วม

ในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.37$) 4) การไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.36$) 5) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$) และ 6) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.29$)

2.1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 13 – 18

ตาราง 13 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารและครูมีการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันใน สถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.65	0.58	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ร่วมกันพิจารณา กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา	4.48	0.61	มาก	2
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.43	0.73	มาก	4
5	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมกัน ตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามที่ตั้งไว้	4.45	0.69	มาก	3
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติงานครั้งต่อไป	4.37	0.71	มาก	6
รวม		4.47	0.43	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ผู้บริหารและครูมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในสถานศึกษา ที่มี ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.65$) 2) ผู้บริหารและครูมีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันพิจารณากำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.48$) และ 3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมกันตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานตามที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ตาราง 14 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการไว้วางใจกัน

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูมีความรู้สึกเต็มใจและอยากจะ ทำในสิ่งที่ดีและมีคุณค่าให้กับบุคคล ให้ความไว้วางใจ	4.38	0.65	มาก	2
2	ครูได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ เหมาะสมจากผู้บริหารอยู่เสมอ	4.43	0.72	มาก	1
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.36	0.69	มาก	3
4	ผู้บริหารมีความเชื่อถือไว้วางใจครู ในการปกป้องผลประโยชน์และไม่ เอารัดเอาเปรียบกันในองค์กร	4.35	0.75	มาก	5

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ขอเสนอแนะจากครู และมีความ สม่ำเสมอในการปฏิบัติงานอย่าง ตรงไปตรงมา	4.36	0.79	มาก	4
6	ผู้บริหารและครูรวมกันแก้ไขปัญหา ตลอดจนความรู้สึกเป็นอิสระในการ ทำงาน	4.29	0.79	มาก	6
รวม		4.36	0.47	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ครูได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ เหมาะสมจากผู้บริหารอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.43$) 2) ครูมีความรู้สึกเต็มใจและอยากจะทำในสิ่งที่ ดีและมีคุณค่าให้กับบุคคลให้ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.38$) และ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 15 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นในความผูกพัน ต่อกัน	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน และให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ฝึกอบรมแก่ครูผู้สอน	4.43	0.67	มาก	1

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นในความผูกพัน ต่อกัน	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2	ผู้บริหารและครูยอมอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจของ องค์กรอย่างเต็มที่	4.35	0.72	มาก	5
3	ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความ ตั้งใจ เต็มใจ ร่วมทำงานอย่าง ใกล้ชิดกับคณะครู	4.43	0.70	มาก	2
4	ผู้บริหารและครูไม่มีความคิดในการ โยกย้าย เปลี่ยนงาน หรือลาออก จากโรงเรียน	4.35	0.73	มาก	6
5	ผู้บริหารและครูยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร มี ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	4.38	0.72	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ สะท้อนให้เห็นว่าเป็นการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	4.40	0.75	มาก	3
รวม		4.39	0.45	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ผู้บริหารมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ผูกอบรมแก่ครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.43$) 2) ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ร่วมทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู ($\bar{X} = 4.43$) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตาราง 16 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความเป็นอิสระ
ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารและครูสามารถเลือกขั้นตอน และวิธีการที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจ เกี่ยวกับการ ทำงานของตนเอง	4.41	0.64	มาก	1
2	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดตาราง ปฏิบัติงาน ลำดับของการทำงาน เวลา เริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของกิจกรรม การทำงาน	4.37	0.75	มาก	2
3	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดช่วง เวลาหยุดพักงานและควบคุมการ ปฏิบัติงานในด้านการบริหารได้อย่าง อิสระ	4.28	0.76	มาก	6
4	ผู้บริหารและครูมีอิสระในการ ปฏิบัติงานโดยไม่ถูกควบคุม	4.31	0.77	มาก	4
5	ผู้บริหารและครูมีอิสระในการตัดสินใจ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ของตนเอง	4.35	0.77	มาก	3
6	ผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจใน งานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างอิสระ ภายในขอบเขตการ ตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่ โดยไม่ พึ่งพาบุคคลอื่นหรืออยู่ภายใต้อำนาจ การควบคุมของบุคคลอื่น	4.30	0.79	มาก	5
รวม		4.34	0.50	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ผู้บริหารและครูสามารถเลือกขั้นตอนและวิธีการที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจ เกี่ยวกับการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.41$) 2) ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดตารางปฏิบัติงาน ลำดับของการทำงาน เวลา เริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของกิจกรรมการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$) และ 3) ผู้บริหารและครูมีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

ตาราง 17 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารและครูมีความรู้สึก ความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จ ของท่านด้วย และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.32	0.76	มาก	4
2	ผู้บริหารและครูได้รับส่วนแบ่ง ผลประโยชน์หรือได้รับการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับเมื่อองค์กรประสบ ความสำเร็จสะท้อนถึงผลการดำเนินงาน ขององค์กรอย่างเหมาะสม	4.32	0.72	มาก	2
3	ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารให้ทราบ อย่างชัดเจนเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะ ได้รับเมื่อองค์กรบรรลุเป้าหมาย	4.17	0.87	มาก	6

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ความสำเร็จขององค์กรนำไปสู่โอกาส ในการพัฒนาทักษะหรือความก้าวหน้า ในสายอาชีพของท่าน	4.35	0.75	มาก	1
5	ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานและแนวทางปฏิบัติที่ดีใน การทำงานของบุคลากรอย่างชัดเจน มีระบบการติดตาม ประเมินผล และ ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง จนเกิดคุณภาพที่เป็นเลิศ	4.32	0.75	มาก	3
6	ผู้บริหารและครูมีโอกาสนเสนอแนะ แนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จและ ผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร	4.28	0.74	มาก	5
รวม		4.29	0.48	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ความสำเร็จขององค์กรนำไปสู่โอกาสในการพัฒนาทักษะหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน ($\bar{X} = 4.35$) 2) ผู้บริหารและครูมีความรู้สึกว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของท่านด้วย และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.32$) และ 3) ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงานของบุคลากรอย่างชัดเจน มีระบบการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องจนเกิดคุณภาพที่เป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

ตาราง 18 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหาร ครูมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เป็นกันเอง ทำให้บุคลากรทุกระดับเต็มใจร่วมมือในการทำงาน แสดงศักยภาพและความสามารถได้อย่างเต็มที่	4.30	0.75	มาก	6
2	ผู้บริหาร ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางหรือเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.35	0.67	มาก	4
3	ผู้บริหารครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะติดตามตรวจสอบ สะท้อนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	4.34	0.72	มาก	5
4	ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อร่วมกันวางแผนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลมีความสม่ำเสมอ	4.39	0.68	มาก	3
5	ผู้บริหาร ครูได้รับโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ควรเสนอแนวทางปรับปรุงของระบบการประเมินผล	4.42	0.65	มาก	1
6	การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูในการประเมินผลส่งผลต่อความโปร่งใสและความเป็นธรรมของระบบการประเมิน	4.41	0.71	มาก	2
รวม		4.37	0.42	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ผู้บริหาร ครูได้รับโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ควรเสนอแนวทางปรับปรุงของระบบการประเมินผล ($\bar{X} = 4.42$) 2) การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูในการประเมินผลส่งผลต่อความโปร่งใสและความเป็นธรรมของระบบการประเมิน ($\bar{X} = 4.41$) และ 3) ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อร่วมกันวางแผนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลมีความสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 19

ตาราง 19 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การบริหารงานวิชาการ	4.46	0.43	มาก	2
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.48	0.39	มาก	1
3	การบริหารงานบุคคล	4.44	0.47	มาก	4
4	การบริหารงานทั่วไป	4.45	0.45	มาก	3
รวม		4.46	0.38	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.48$) 2) การบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.46$) 3) การบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.45$) และ 4) การบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.44$)

2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 20 - 23

ตาราง 20 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีความอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การกระจายอำนาจการตัดสินใจในด้านการวิชาการ	4.56	0.68	มากที่สุด	1
2	การจัดการการศึกษาของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของชุมชนและท้องถิ่น	4.41	0.69	มาก	4
3	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนรวมในการวางแผนและตัดสินใจด้านการบริหารวิชาการตามอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม	4.39	0.69	มาก	6

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานใน โรงเรียน ด้านการบริหารงาน วิชาการ	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วม ในการพัฒนาหรือกำกับติดตาม คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.40	0.66	มาก	5
5	การดำเนินการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึง การประเมินปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนา มีความเที่ยงตรงและเป็นระบบ	4.53	0.63	มาก ที่สุด	2
6	กลไกการบริหารจัดการงานวิชาการ ของสถานศึกษาสามารถดำเนินการ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	4.43	0.66	มาก	3
รวม		4.46	0.43	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) สถานศึกษามีความอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ การกระจายอำนาจการตัดสินใจในด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.56$) 2) การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการประเมินปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนา มีความเที่ยงตรงและเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.53$) และ 3) กลไกการบริหารจัดการงานวิชาการของสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารงานใน โรงเรียน ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีความเป็นอิสระ ในการตัดสินใจจัดสรรและบริหาร งบประมาณในรายการที่ นอกเหนือจากเงินเดือนและ ค่าสาธารณูปโภคพื้นฐาน	4.53	0.63	มาก ที่สุด	1
2	สถานศึกษามีการวางแผนกลไก การปรับเปลี่ยนแผนการใช้ งบประมาณระหว่างปีงบประมาณ มีความคล่องตัวและรวดเร็ว	4.47	0.64	มาก	6
3	สถานศึกษามีมาตรการหรือช่องทาง ในการเปิดเผยข้อมูลการจัดสรรและ การใช้งบประมาณ ให้แก่ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ครู ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างสม่ำเสมอและเข้าใจ	4.50	0.65	มาก	3
4	สถานศึกษามีกระบวนการ ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ งบประมาณภายใน (Internal Audit) ที่ชัดเจนและเป็นอิสระจากฝ่าย บริหาร และผลการตรวจสอบถูก นำมาใช้ในการปรับปรุงแผนการ บริหารงานงบประมาณในรอบปี ถัดไป	4.50	0.66	มาก	4

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานใน โรงเรียน ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	สถานศึกษามีวิธีการในการรับรอง ว่าการจัดสรรงบประมาณในแต่ละ กิจกรรมมีความเชื่อมโยงโดยตรง และส่งเสริมการบรรลุเป้าหมาย สำคัญตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.52	0.64	มาก ที่สุด	2
6	สถานศึกษามีกระบวนการจัดทำ แผนงบประมาณที่ส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิด การวางแผนการใช้งบประมาณ ที่รอบด้านและเป็นที่ยอมรับ	4.41	0.68	มาก	7
7	สถานศึกษามีแนวทางในการจัดสรร งบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา (Training and Development) เพื่อให้ สอดคล้องกับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนาที่มุ่งเน้น ประสิทธิผลสูงสุด	4.50	0.69	มาก	5

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานใน โรงเรียน ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
8	สถานศึกษามีหลักเกณฑ์หรือ แนวคิดในการพิจารณาความคุ้มค่า (Value for Money) ในการจัดซื้อ จัดจ้างและการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระยะ ยาวและมีความยั่งยืน มีมาตรการ ในการจัดการความเสี่ยงทางการเงิน และการใช้งบประมาณที่อาจนำไปสู่ ความไม่โปร่งใส	4.39	0.77	มาก	8
รวม		4.48	0.39	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจจัดสรรและบริหาร
งบประมาณในรายการที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าสาธารณูปโภคพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.53$)
2) สถานศึกษามีวิธีการในการรับรองว่าการจัดสรรงบประมาณในแต่ละกิจกรรม
มีความเชื่อมโยงโดยตรงและส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายสำคัญตามแผนพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา ($\bar{X} = 4.52$) และ 3) สถานศึกษามีมาตรการหรือช่องทางในการเปิดเผยข้อมูล
การจัดสรรและการใช้งบประมาณ ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครู ผู้ปกครอง และชุมชน
อย่างสม่ำเสมอและเข้าใจ ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารงานใน โรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีอำนาจและ ความคล่องตัวในการกำหนด คุณลักษณะเฉพาะ (Specific Qualifications) หรือเกณฑ์ การสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้ครู/ บุคลากรที่ตอบโจทย์ความต้องการ เฉพาะของสถานศึกษา	4.50	0.65	มาก	1
2	สถานศึกษาได้มอบหมายงาน การปรับเปลี่ยนหน้าที่ หรือ การโยกย้ายบุคลากรภายใน สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและ รวดเร็ว เพื่อให้เกิดศักยภาพของ บุคลากรสูงสุดในการตอบสนอง ภารกิจ	4.47	0.67	มาก	2
3	สถานศึกษามีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบ ได้ตามหลักธรรมาภิบาล	4.37	0.72	มาก	6

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานใน โรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรา กำลังคน (Manpower Planning) เพื่อให้มั่นใจว่าจำนวนและประเภท ของบุคลากรมีความสอดคล้องกับ ภารกิจหลักและเป้าหมายเชิงกล ยุทธ์ของสถานศึกษา มีงบประมาณ และแผนการพัฒนาศาสนา (Training and Development) เพื่อให้ มั่นใจว่าบุคลากรได้รับการพัฒนา ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	4.45	0.73	มาก	4
5	สถานศึกษามีมาตรการหรือแนวทาง ในการสร้างขวัญและกำลังใจ (Motivation) นอกเหนือจาก สวัสดิการตามระเบียบ และ การยอมรับในผลงานของครู เพื่อให้ เกิดความผูกพันและต้องการอยู่ ปฏิบัติงานกับโรงเรียน มีการสนับสนุนและส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของ บุคลากรแต่ละสายงาน เพื่อให้เกิด ความรู้สึกรับผิดชอบและมีทิศทาง ในการพัฒนาตนเอง	4.41	0.69	มาก	5

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน มีการนำเทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มความคล่องตัวลดภาระงาน และเพิ่มความโปร่งใส	4.45	0.71	มาก	3
รวม		4.44	0.47	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ

- 1) สถานศึกษามีอำนาจและความคล่องตัวในการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ (Specific Qualifications) หรือเกณฑ์การสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้ครู/บุคลากรที่ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$)
- 2) สถานศึกษาได้มอบหมายงานการปรับเปลี่ยนหน้าที่ หรือการโยกย้ายบุคลากรภายในสถานศึกษามีความยืดหยุ่นและรวดเร็ว เพื่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรสูงสุดในการตอบสนองภารกิจ ($\bar{X} = 4.47$) และ
- 3) ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน มีการนำเทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มความคล่องตัว ลดภาระงาน และเพิ่มความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ตาราง 23 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารงานใน โรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้าง การบริหารงาน เพื่อให้สามารถ สนับสนุนงานด้านวิชาการ และ งานด้านอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็วและ มีประสิทธิภาพสูงสุดตามมาตรฐาน คุณภาพ มีตัวชี้วัดหรือกลไก ในการประเมินความรวดเร็วและ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อ การให้บริการของฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	4.47	0.68	มาก	3
2	ฝ่ายบริหารงานทั่วไปใช้กลไกหรือ ช่องทางการสื่อสารในการ ประสานงาน และบูรณาการ ทรัพยากรระหว่างหน่วยงานภายใน สถานศึกษา เพื่อลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มความคล่องตัว	4.47	0.64	มาก	2
3	สถานศึกษามีกระบวนการ ในการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ อุปกรณ์ หรือบริการที่เกี่ยวข้องกับงานทั่วไป ที่โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล ภายใต้กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.42	0.68	มาก	6

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานใน โรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	สถานศึกษามีระบบการควบคุม การดูแล และการใช้ประโยชน์จาก ทรัพย์สินและอาคารสถานที่ของ ทางราชการ เพื่อให้เกิดความ คุ้มค่าสูงสุดและสามารถ ตรวจสอบได้	4.44	0.68	มาก	5
5	การบริหารงานทั่วไปมีมาตรการใน การจัดการความเสี่ยงด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ การรักษาสภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ มีแผนการบริหาร จัดการและบำรุงรักษาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิด ความพร้อมใช้งานและ มีประสิทธิภาพในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ	4.46	0.69	มาก	4
6	ฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีการวางแผน และติดตามผลการปฏิบัติงานตาม เป้าหมาย ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐาน คุณภาพการศึกษา เพื่อให้มั่นใจว่า การบริหารงานทั่วไปนำไปสู่ ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร	4.41	0.74	มาก	7

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
7	สถานศึกษามีกระบวนการในการรับฟังความคิดเห็นและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารงานทั่วไปมาปรับปรุงระบบบริหารสถานศึกษา และการให้บริการอย่างต่อเนื่องในรอบปีงบประมาณถัดไป	4.49	0.63	มาก	1
รวม		4.45	0.45	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ

1) สถานศึกษามีกระบวนการในการรับฟังความคิดเห็นและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารงานทั่วไปมาปรับปรุงระบบบริหารสถานศึกษา และการให้บริการอย่างต่อเนื่องในรอบปีงบประมาณถัดไป ($\bar{X} = 4.49$) 2) ฝ่ายบริหารงานทั่วไปใช้กลไกหรือช่องทางการสื่อสารในการประสานงาน และบูรณาการทรัพยากรระหว่างหน่วยงานภายในสถานศึกษา เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความคล่องตัว ($\bar{X} = 4.47$) และ 3) สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อให้สามารถ สนับสนุนงานด้านวิชาการ และงานด้านอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงสุดตามมาตรฐานคุณภาพ มีตัวชี้วัดหรือกลไกในการประเมินความรวดเร็วและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของฝ่ายบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของ

การเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบ โดยใช้ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณี พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ด้านที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.44	0.43	4.47	0.43	-.503	.615
2	การไว้วางใจกัน	4.32	0.41	4.37	0.48	-.656	.512
3	ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน	4.43	0.43	4.39	0.46	.553	.580
4	ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4.34	0.42	4.34	0.51	.118	.906
5	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.26	0.47	4.30	0.49	-.467	.642
6	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.32	0.41	4.37	0.43	-.809	.419
รวม		4.35	0.32	4.37	0.38	-.350	.726

จากตาราง 24 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้านที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60	3.34*	.037
		ภายในกลุ่ม	59.96	334	0.18		
		รวม	61.19	336			
2	การไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	1.12	.329
		ภายในกลุ่ม	74.26	334	0.22		
		รวม	74.76	336			
3	ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	0.69	3.41*	.034
		ภายในกลุ่ม	67.25	334	0.20		
		รวม	68.62	336			
4	ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.59	2	0.80	3.29*	.039
		ภายในกลุ่ม	80.74	334	0.24		
		รวม	82.33	336			

ตาราง 25 (ต่อ)

ด้านที่	การบริหาร แบบมีส่วนร่วม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5	การมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2.51	2	1.25	5.51**	.004
		ภายในกลุ่ม	75.97	334	0.23		
6	การมีส่วนร่วมใน การประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2.21	2	1.11	6.39**	.002
		ภายในกลุ่ม	57.82	334	0.17		
		รวม	60.03	336			
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	1.36	2	0.68	5.07**	.007
		ภายในกลุ่ม	44.80	334	0.13		
		รวม	46.16	336			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน และความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้วิจัยจึงนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 5 ด้าน ไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's
Method)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน		$\bar{X}$	4.42	4.57	4.44
	กลาง	4.42	-	0.14*	0.02
	ใหญ่	4.57	-	-	0.12
	ใหญ่พิเศษ	4.44	-	-	-
2. ด้านความ ยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน		$\bar{X}$	4.32	4.45	4.45
	กลาง	4.32	-	0.13*	0.12
	ใหญ่	4.45	-	-	0.01
	ใหญ่พิเศษ	4.45	-	-	-
3. ด้านความเป็นอิสระใน การปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	4.26	4.41	4.39
	กลาง	4.26	-	0.15*	0.13
	ใหญ่	4.41	-	-	0.02
	ใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-
4. ด้านการมี ส่วนร่วมในผลประโยชน์		$\bar{X}$	4.20	4.40	4.34
	กลาง	4.20	-	0.20*	0.14
	ใหญ่	4.40	-	-	0.06
	ใหญ่พิเศษ	4.34	-	-	-
5. ด้านการมี ส่วนร่วมใน การประเมินผล		$\bar{X}$	4.28	4.44	4.44
	กลาง	4.28	-	0.17*	0.16
	ใหญ่	4.44	-	-	0.01
	ใหญ่พิเศษ	4.44	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method) พบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.032	0.18	.838
		ภายในกลุ่ม	61.09	334	0.183		
		รวม	61.16	336			
2	การไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.232	1.04	.353
		ภายในกลุ่ม	74.30	334	0.222		
		รวม	74.76	336			

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้านที่	การบริหาร แบบมีส่วนร่วม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3	ความยึดมั่นใน ความผูกพันต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.391	1.93	.147
		ภายในกลุ่ม	67.84	334	0.203		
		รวม	68.62	336			
4	ความเป็นอิสระใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.57	2	0.29	1.16	.314
		ภายในกลุ่ม	81.76	334	0.25		
		รวม	82.33	336			
5	การมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.77	.465
		ภายในกลุ่ม	78.11	334	0.23		
		รวม	78.47	336			
6	การมีส่วนร่วมใน การประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	0.50	2.84	.060
		ภายในกลุ่ม	59.03	334	0.18		
		รวม	60.03	336			
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	1.30	.275
		ภายในกลุ่ม	45.81	334	0.14		
		รวม	46.17	336			

จากตาราง 27 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจากสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบที่ (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบ โดยใช้ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การบริหารงานวิชาการ	4.40	0.50	4.47	0.41	-.956	.340
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.45	0.46	4.48	0.38	-.573	.567
3	การบริหารงานบุคคล	4.40	0.47	4.45	0.47	-.702	.483
4	การบริหารงานทั่วไป	4.40	0.49	4.46	0.44	-.877	.381
รวม		4.41	0.43	4.46	0.37	-886	.376

จากตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.14	2	2.57	15.39**	.000
		ภายในกลุ่ม	55.78	334	0.17		
		รวม	60.92	336			
2	การบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.45	2	0.73	4.93**	.008
		ภายในกลุ่ม	49.18	334	0.15		
		รวม	50.63	336			
3	การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.52	2	1.26	5.86**	.003
		ภายในกลุ่ม	71.88	334	0.22		
		รวม	74.40	336			
4	การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.27	2	1.14	5.89**	.003
		ภายในกลุ่ม	64.32	334	0.19		
		รวม	66.59	336			

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านที่	ประสิทธิผล การบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	2.66	2	1.33	9.61**	.000
		ภายในกลุ่ม	46.13	334	0.14		
		รวม	48.79	336			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงนำประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method)

ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			กลาง	ใหญ่	ใหญ่ พิเศษ
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ		$\bar{X}$	4.32	4.59	4.54
	กลาง	4.32	-	0.27*	0.22*
	ใหญ่	4.59	-	-	0.05
	ใหญ่พิเศษ	4.54	-	-	-

ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			กลาง	ใหญ่	ใหญ่ พิเศษ
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ		$\bar{X}$	4.41	4.56	4.51
	กลาง	4.41	–	0.15*	0.11
	ใหญ่	4.56	–	–	0.05
	ใหญ่พิเศษ	4.51	–	–	–
3. ด้านการบริหารงานบุคคล		$\bar{X}$	4.36	4.57	4.46
	กลาง	4.36	–	0.21*	0.12
	ใหญ่	4.57	–	–	0.10
	ใหญ่พิเศษ	4.46	–	–	–
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป		$\bar{X}$	4.36	4.56	4.49
	กลาง	4.36	–	0.19*	0.13
	ใหญ่	4.56	–	–	0.07
	ใหญ่พิเศษ	4.49	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method) พบว่าด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านที่	ประสิทธิผล การบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	การบริหารงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	1.65	.194
		ภายในกลุ่ม	60.32	334	0.18		
		รวม	60.92	336			
2	การบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.11	.892
		ภายในกลุ่ม	50.60	334	0.15		
		รวม	50.64	336			
3	การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.35	.703
		ภายในกลุ่ม	74.24	334	0.22		
		รวม	74.40	336			
4	การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.24	.788
		ภายในกลุ่ม	66.49	334	0.20		
		รวม	66.59	336			
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.29	.745
		ภายในกลุ่ม	48.70	334	0.15		
		รวม	48.79	336			

จากตาราง 31 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจากสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ส่วนการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “การบริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 32

ตาราง 32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารในยุคดิจิทัล กับการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _t
X ₁	–											
X ₂	.649**	–										
X ₃	.509**	.683**	–									
X ₄	.481**	.577**	.612**	–								
X ₅	.466**	.527**	.566**	.728**	–							
X ₆	.485**	.510**	.556**	.643**	.686**	–						
X _t	.743**	.824**	.810**	.842**	.826**	.796**	–					
Y ₁	.439**	.440**	.503**	.478**	.520**	.586**	.610**	–				
Y ₂	.536**	.506**	.516**	.489**	.463**	.513**	.622**	.641**	–			
Y ₃	.574**	.584**	.595**	.542**	.555**	.598**	.710**	.680**	.725**	–		
Y ₄	.589**	.547**	.596**	.567**	.537**	.581**	.683**	.654**	.710**	.786**	–	
Y _t	.609**	.592**	.601**	.591**	.591**	.648**	.748**	.843**	.865**	.913**	.898**	–

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_t) โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.748 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครในแต่ละด้านเป็นดังตาราง 33 – 37

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_t)

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_t)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1	การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1)	0.609**	ปานกลาง
2	การไว้วางใจกัน (X_2)	0.592**	ปานกลาง
3	ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3)	0.601**	ปานกลาง
4	ความอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4)	0.591**	ปานกลาง
5	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5)	0.591**	ปานกลาง
6	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	0.648**	ปานกลาง
	โดยรวม (X_t)	0.748**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_1) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.748 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.609
2. ด้านการไว้วางใจกัน (X_2) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.592
3. ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.601
4. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.591
5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.591
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.648

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหาร งานวิชาการ (Y_1)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1	การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ ร่วมกัน (X_1)	0.439**	ปานกลาง
2	การไว้วางใจกัน (X_2)	0.440**	ปานกลาง
3	ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3)	0.503**	ปานกลาง
4	ความอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4)	0.478**	ปานกลาง
5	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5)	0.520**	ปานกลาง
6	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	0.586**	ปานกลาง
โดยรวม (X_1)		0.610**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) พบว่า
มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.610 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) กับประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์
ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.439

2. ด้านการไว้วางใจกัน (X_2) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.440

3. ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.503

4. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.478

5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.520

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.586

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการดำเนินงานงบประมาณ (Y_2)

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการดำเนินงาน งบประมาณ (Y_2)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1	การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ ร่วมกัน (X_1)	0.536**	ปานกลาง
2	การไว้วางใจกัน (X_2)	0.506**	ปานกลาง
3	ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3)	0.516**	ปานกลาง
4	ความอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4)	0.489**	ปานกลาง
5	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5)	0.463**	ปานกลาง
6	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	0.513**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)		0.622**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการดำเนินงานงบประมาณ (Y_2) พบว่า
มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.622 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) กับประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการดำเนินงานงบประมาณ (Y_2) โดยรวม
มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.536

2. ด้านการไว้วางใจกัน (X_2) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.506

3. ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.516

4. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.489

5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.463

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.513

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงาน บุคคล (Y_3)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1	การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ ร่วมกัน (X_1)	0.574**	ปานกลาง
2	การไว้วางใจกัน (X_2)	0.584**	ปานกลาง
3	ความเชื่อมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3)	0.595**	ปานกลาง
4	ความอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4)	0.542**	ปานกลาง
5	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5)	0.555**	ปานกลาง
6	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	0.598**	ปานกลาง
โดยรวม (X_i)		0.710**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) พบว่า
มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.710 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) กับประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) โดยรวมมีความสัมพันธ์
ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.574

2. ด้านการไว้วางใจกัน (X_2) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.584

3. ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.595

4. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.542

5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.555

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.598

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหาร งานทั่วไป (Y_4)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1	การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ ร่วมกัน (X_1)	0.589**	ปานกลาง
2	การไว้วางใจกัน (X_2)	0.547**	ปานกลาง
3	ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3)	0.496**	ปานกลาง
4	ความอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4)	0.567**	ปานกลาง
5	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5)	0.537**	ปานกลาง
6	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	0.581**	ปานกลาง
โดยรวม (X_i)		0.683**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) พบว่า
มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.683 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) กับประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) โดยรวมมีความสัมพันธ์
ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.589

2. ด้านการไว้วางใจกัน (X_2) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.547

3. ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.496

4. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.567

5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.537

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.581

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วม อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังตาราง 38 – 42

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม (Y_t)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig.
การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล (X_6)	0.648	0.421	0.419	0.585	0.037	0.648	15.592**	.000
การ ตั้งเป้าหมาย และมี วัตถุประสงค์ ร่วมกัน (X_1)	0.731	0.534	0.531	0.343	0.038	0.385	9.003**	.000
ความยืดหยุ่น ในความ ผูกพันต่อกัน (X_3)	0.754	0.569	0.565	0.203	0.039	0.240	5.242**	.000

$\alpha = 0.896$

S.E._{est} = 0.25123

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม (Y_t) ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนครได้ โดยทั้ง 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) และความยืดหยุ่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด เรียงตามอันดับได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์

เท่ากับ 0.648 ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.385 และด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.240

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 56.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.25123

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.896 + 0.585 X_6 + 0.343 X_1 + 0.203 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.648 Z_{X_6} + 0.385 Z_{X_1} + 0.240 Z_{X_3}$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_1)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig.
การมีส่วนร่วม ในการ ประเมินผล (X_6)	0.586	0.344	0.342	0.591	0.045	0.586	13.245**	.000
ความยึดมั่นใน ความผูกพัน ต่อกัน (X_3)	0.624	0.389	0.386	0.242	0.048	0.257	4.988**	.000
การตั้ง เป้าหมายและ มีวัตถุประสงค์ ร่วมกัน (X_1)	0.634	0.402	0.397	0.137	0.051	0.138	2.683**	.000

$$\alpha = 1.204$$

$$S.E._{est} = \pm 0.33072$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_1) ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการได้ โดยทั้ง 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) และการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด เรียงตามอันดับได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.586 ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.257 และด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.138

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 39.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.33072

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.204 + 0.591 X_6 + 0.242 X_3 + 0.137 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.586 Z_{X_6} + 0.257 Z_{X_3} + 0.138 Z_{X_1}$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig.
การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1)	0.536	0.288	0.285	0.488	0.042	0.536	11.627**	.000
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	0.609	0.371	0.367	0.304	0.046	0.331	6.670**	.000
ความยืดหยุ่นในความผูกพันต่อกัน (X_3)	0.635	0.403	0.398	0.196	0.046	0.228	4.233**	.000

$$\alpha = 1.423$$

$$S.E._{est} = \pm 0.30120$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_2) ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณได้ โดยทั้ง 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและ

มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด เรียงตามอันดับได้ดังนี้ ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.536 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.331 และด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.228

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้ร้อยละ 39.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.30120

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.423 + 0.488 X_1 + 0.304 X_6 + 0.196 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.536 Z_{X1} + 0.331 Z_{X6} + 0.228 Z_{X3}$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_3)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig.
การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล (X_6)	0.598	0.357	0.355	0.665	0.049	0.598	13.644**	.000

ตาราง 41 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig.
การ ตั้งเป้าหมาย และมี วัตถุประสงค์ ร่วมกัน (X ₁)	0.681	0.463	0.460	0.410	0.051	0.372	8.118**	.000
ความยึดมั่น ในความ ผูกพันต่อกัน (X ₃)	0.716	0.512	0.508	0.294	0.051	0.283	5.795**	.000

$$\alpha = 0.279$$

$$S.E._{est} = \pm 0.33009$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y₃) ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคลได้ โดยทั้ง 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X₆) การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X₁) และความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X₃) โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด เรียงตามอันดับได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.598 ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.372 และด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.283

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 50.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33009

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.279 + 0.665 X_6 + 0.410 X_1 + 0.294 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.598 Z_{X_6} + 0.372 Z_{X_1} + 0.283 Z_{X_3}$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_4)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig.
การ ตั้งเป้าหมาย และมี วัตถุประสงค์ ร่วมกัน (X_1)	0.598	0.346	0.344	0.614	0.046	0.589	13.326**	.000
การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล (X_6)	0.679	0.460	0.457	0.407	0.048	0.386	8.400**	.000
ความอิสระ ในการ ปฏิบัติงาน (X_4)	0.699	0.489	0.485	0.206	0.048	0.229	4.334**	.000

$$\alpha = 0.712$$

$$S.E._{est} = \pm 0.31958$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_4) ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไปได้ โดยทั้ง 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และความอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด เรียงตามอันดับได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.589 ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.386 และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.229

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้ร้อยละ 48.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.31958

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.712 + 0.614 X_1 + 0.407 X_6 + 0.206 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.589 Z_{X1} + 0.386 Z_{X6} + 0.229 Z_{X4}$$

ผู้วิจัยสรุปการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยรวม เพื่อนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา ดังตาราง 43

ตาราง 43 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา					สรุป ควร พัฒนา
	การบริหารงานวิชาการ	การบริหารงานงบประมาณ	การบริหารงานบุคคล	การบริหารงานทั่วไป	โดยรวม	
1. การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. การไว้วางใจกัน	X	X	X	X	X	X
3. ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน	✓	✓	✓	X	✓	✓
4. ความอิสระในการปฏิบัติงาน	X	X	X	X	X	X
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	X	X	X	X	X	X
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง ควรพัฒนา X หมายถึง ไม่ควรพัฒนา

จากตาราง 43 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) ที่สามารถพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) 2) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และ 3) ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3)

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร**

ผู้วิจัยได้นำการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนครโดยรวม มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา โดย
สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา
ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมาย
และมีวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและ
กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนร่วมกัน การมีส่วนร่วมนี้คือการระดม
ความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนงาน โดยอาจเริ่มจากการประชุมในระดับกลุ่มสาระ
การเรียนรู้ และนำข้อสรุปมาเสนอในที่ประชุมของผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษา
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ช่วยลดการวิพากษ์วิจารณ์ภายนอก
และส่งเสริมให้แผนงานสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“การพัฒนาโดยให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมระดมสมอง
กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังอย่าง
สม่ำเสมอสร้างความชัดเจน แรงจูงใจ และมอบอิสระในการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีการ
วางแผนและประเมินผลร่วมกัน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการไว้วางใจและ
ทำงานเป็นทีม”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“โรงเรียนควรจัดตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยผู้แทนจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ตัวแทนคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง และสภานักเรียน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การกำหนดเป้าหมายต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง การวิเคราะห์ร่วมกันนี้จะสร้างความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบันของโรงเรียน และทำให้เป้าหมายที่ตั้งขึ้นมีความชอบธรรมและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เมื่อได้ข้อสรุปเชิงแนวคิดแล้ว ผู้บริหารควรนำคณะกรรมการร่วมกันแปลงเป้าหมายเชิงนามธรรมให้เป็นเป้าหมายที่วัดผลได้ (SMART Goal) พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) และกิจกรรมโครงการที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย กำหนดให้มีการทบทวนความก้าวหน้าของเป้าหมายร่วมกันในวาระการประชุมประจำเดือน ประจำไตรมาส โดยให้ผู้บริหารนำเสนอข้อมูลที่โปร่งใสเกี่ยวกับความสำเร็จและความท้าทายที่เกิดขึ้น”

(บุญธรรม อ้วนกัลยา, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) จัดระบบการกำหนดเป้าหมายรวมอย่างเป็นระบบ 2) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนวัดผลได้และสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน 3) สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ 4) ให้สมาชิกทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจและรับผิดชอบต่อเป้าหมาย 5) ติดตามความก้าวหน้าร่วมกันผ่านระบบตรวจสอบโปร่งใส และ 6) ปรับปรุงเป้าหมายอย่างมีส่วนร่วมตามบริบทที่เปลี่ยนไป”

(ดวงธิดา ทุมกิจจะ, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“สร้างฉันทามติและความเป็นเจ้าของร่วมกัน ในทิศทางของโรงเรียน โดยเริ่มต้นจากการจัด ประชุมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ครู ผู้ปกครอง นักเรียน) เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์และพันธกิจ จากนั้นจึงใช้กลไกของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ เพื่อตั้งเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้และมีความเป็นไปได้จริง พร้อมทั้งมีการทบทวนความก้าวหน้าของเป้าหมายหลักทุกไตรมาส เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนกำลังมุ่งหน้าสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ”

(เกษมศักดิ์ ทองสุ, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) จัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานร่วมกันจากทุกภาคส่วน 2) ใช้ช่องทางเครื่องมือที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น เช่น แบบสำรวจออนไลน์ เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน 3) ให้ผู้ที่มีส่วนร่วม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามีส่วนร่วมในการประเมินโครงการต่าง ๆ และ 4) ให้ความชัดเจนและหลากหลายสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจว่าเสียงของทุกฝ่ายจะถูกรับฟังและนำมาพิจารณาในการประเมิน”
(ธนิก เหลาแก้ว, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2568)

“โรงเรียนได้ยึดหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน ทั้งคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหา (SWOT Analysis) เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาสำคัญ เพื่อช่วยเหลือเด็กกลุ่มเปราะบางที่มีปัญหาและให้สามารถเรียนควบคู่ไปกับการประกอบอาชีพได้ โดยเน้นความยืดหยุ่น”
(ปราโมท พระหันธงไชย, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) รับฟังความคิดเห็นเพื่อร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยเชิญตัวแทนจากทุกภาคส่วนเข้าร่วม 2) กำหนดนโยบายระดับชาติและท้องถิ่นมาบูรณาการกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งขึ้นมีความสอดคล้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และ 3) สร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายสำคัญ เช่น คุณภาพการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการบริหารจัดการ”
(ณิตาวรรณ โพธิ์ไหม, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) จัดประชุมระดมความคิดเห็นจากครู นักเรียน ผู้ปกครองชุมชน เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน 2) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) จัดทำแผนปฏิบัติการและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันอย่างเป็นระบบ 4) ส่งเสริมการสื่อสารช่องทางอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกคนรับรู้ความคืบหน้าและร่วมแก้ปัญหา 5) การใช้กระบวนการ PLC เพื่อร่วมติดตามผลและพัฒนาทางร่วมกัน และ 6) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล”
(ครรชิต พลไชย, สัมภาษณ์ 10 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยเชิญผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง รวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษา มาเข้าร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และร่วมกันทบทวน หรือจัดทำ วิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ของโรงเรียน 2) ใช้แนวคิดการบริหารจัดการ โดยวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) โดยเริ่มจากเป้าหมายระดับโรงเรียน แล้วแตกย่อยลงมาเป็นเป้าหมายระดับกลุ่มสาระ ฝ่ายงาน จนถึงเป้าหมายรายบุคคล โดยทุกเป้าหมายต้องมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน 3) หลังจากการกำหนด เป้าหมายในระดับต่าง ๆ แล้ว ให้มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) ระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าฝ่ายงาน หรือระหว่างหัวหน้าฝ่ายงานกับบุคลากรในสังกัด เพื่อยืนยันความเข้าใจในวัตถุประสงค์หลัก ตัวชี้วัด และ 4) จัดให้มีการประชุมทบทวนความคืบหน้าในการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Goal Review) โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และร่วมกันตัดสินใจปรับปรุงเป้าหมาย”

(วารสาร หอมจันทร์, สัมภาษณ์ 10 ธันวาคม 2568)

ผู้วิจัยสรุปการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ดังตาราง 44

ตาราง 44 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการตั้งเป้าหมาย
และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

แนว ทางการ พัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพโรจน์	บุญธรรม อ้วนกลอยา	ดวงจิตา ทุมกิจจุละ	เกษมศักดิ์ ทองสุ	ธนิศ เหลลาแก้ว	ปราโมทย์ พระทรงไชย	ณิตวราวรรณ โพธิ์ไหม	ศรจิต พูลไชย	วราภรณ์ หอมจันทร์	ความถี่	ร้อยละ	ควรพัฒนา
1. การ สร้าง กระบวนการ การส่วน ร่วม อย่าง เป็น ระบบ	✓		✓			✓				✓	4	40. 00	✓
2. การ กำหนด เป้าหมาย ที่ ชัดเจน และ วัดผลได้			✓	✓	✓					✓	4	40. 00	✓
3. การ สร้าง พันธ สัญญา	✓				✓					✓	3	30. 00	✓

และ ความ เป็น เจ้าของ ร่วมกัน													
4. การ สื่อสาร และ วัฒนธรรม องค์กร		✓					✓		✓		3	30. 00	✓
5. การ ติดตาม ผลและ ปรับปรุง อย่าง ต่อเนื่อง			✓	✓	✓				✓		4	40. 00	✓

จากตาราง 44 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ 2) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ 3) การสร้างพันธสัญญาและความเป็นเจ้าของร่วมกัน 4) การสื่อสารและวัฒนธรรมองค์กร และ 5) การติดตามผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

1. การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ
2. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้
3. การสร้างพันธสัญญาและความเป็นเจ้าของร่วมกัน
4. การสื่อสารและวัฒนธรรมองค์กร
5. การติดตามผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหาร การประเมินผลต้องมาจากข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) จากบุคคลอื่น ๆ ในวงกว้าง ไม่ใช่การประเมินตนเองของผู้บริหารการมีส่วนร่วมนี้รวมถึงการเข้ามาตอบแบบสอบถาม การแสดงความคิดเห็น และการเสนอแนะเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่เป็นไปตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ พอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จะแสดงถึงการได้ใจคนส่วนใหญ่ ซึ่งช่วยยืนยันว่าการทำงานนั้นดี เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ยังเป็นช่องทางให้บุคลากรเสนอความต้องการในการพัฒนาหรือปรับปรุงด้านต่าง ๆ”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“ต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครู ชุมชน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์ในการวัดประเมินผล เช่น มีส่วนร่วมในการ เป้าหมายร่วมกัน มีความยึดมั่นผูกพัน มีความไว้วางใจและใช้ผลการประเมิน เพื่อการพัฒนา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการแก้ปัญหาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการ ปรับปรุง อบรม และสัมมนา”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“จัดทำมาตรฐานและคู่มือการประเมินที่ชัดเจนเป็น วิทยาศาสตร์ และเน้นตัวชี้วัดที่สะท้อนการนำของผู้บริหารด้านวิชาการโดยตรง เช่น ความสามารถในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา และการยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET/A-NET) ของผู้เรียน ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการบริหารงานของผู้บริหารอย่างรอบด้าน โดย ขยายกลุ่มผู้ประเมินให้ครอบคลุม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานและครูผู้สอนทุกคน สนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ หรือใช้หน่วยงาน กลางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมิน เพื่อรับประกันความเป็นส่วนตัว และไม่เปิดเผยตัวตนของผู้ประเมิน นำผลการประเมินที่ได้รับไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล (IDP) ที่มีเป้าหมายในการปรับปรุงหรือแก้ไขจุดอ่อนที่ถูกประเมิน และรายงาน ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาให้บุคลากรรับทราบโดยเปิดเผย”

(บุญธรรม อ้วนกัลยา, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) สร้างระบบการมีส่วนร่วมที่โปร่งใสและ ชัดเจน 2) ส่งเสริมบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอน 3) ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบการตัดสินใจ 4) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมต่อการประเมินแบบมีส่วนร่วม 5) ใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ 6) สร้างนวัตกรรมองค์กร แห่งความร่วมมือ 7) เชื่อมโยงสมรรถนะประเมินกับแรงจูงใจในการทำงาน”

(ดวงธิดา ทุมกิจจะ, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“สร้างระบบการประเมินผลที่โปร่งใส เป็นกลาง และนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของผู้บริหาร แบบสำรวจออนไลน์แบบนิรนามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะที่ซื้อตรงจากบุคลากร จากนั้นจึงจัดตั้งคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง เพื่อวิเคราะห์ผลและจัดทำรายงานเชิงพัฒนา ผู้บริหารจะต้องแสดงความรับผิดชอบด้วยการนำผลการประเมินไปจัดทำแผนพัฒนา และที่สำคัญคือต้องมีการจัดเวทีสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรายงานความคืบหน้าของการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ ซึ่งจะทำให้การประเมินเป็นวงจรแห่งการพัฒนา...”

(เกษมศักดิ์ ทองสุ, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2) จัดอบรมและพัฒนา 3) กำหนดนโยบายที่ชัดเจน และ 4) สร้างการมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าเข้าใจในบทบาทของตนเอง”

(ธนิศ เหลาแก้ว, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2568)

“ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น หัวใจสำคัญเริ่มต้นที่การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับทางโรงเรียนได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีทักษะมาเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อทำการรวบรวมข้อมูล สังเกตการณ์ และใช้แบบสอบถามประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ ผลจากการประเมินนี้จะถูกนำมาสรุปเพื่อรายงาน และใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาแผนการปฏิบัติงานในปีการศึกษาถัดไปให้ดียิ่งขึ้น”

(ปราโมทย์ พระหันธงไชย, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) การตั้งคณะกรรมการประเมินผลที่ประกอบด้วยตัวแทนจากทุกภาคส่วน ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อร่วมกันประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของโรงเรียน 2) การใช้แบบสอบถามหรือเครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เพื่อให้ทุกกลุ่มสามารถแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง และ 3) ให้มีการเผยแพร่ผลการประเมินและข้อเสนอแนะอย่างโปร่งใส เพื่อให้ทุกฝ่าย

รับรู้และสามารถนำไปพัฒนาต่อได้”

(ณิตาวรรณ โพธิ์ใหม่, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) สร้างระบบประเมินผลที่โปร่งใสเข้าถึงได้
2) เปิดโอกาสให้ครูบุคลากรนักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วม 3) พัฒนาทักษะการ
ประเมินผลของผู้บริหารและครู 4) นำข้อมูลจากการประเมินผลไปวางแผนและปรับปรุง
5) ส่งเสริมวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ 6) ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการประเมินผล และ
7) เชื่อมโยงสมรรถนะประเมินกับแรงจูงใจในการทำงาน”

(ครรชิต พลไชย, สัมภาษณ์ 10 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) การกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดผลการ
ปฏิบัติงานร่วมกัน จัดให้มีการประชุมระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัด
ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนและของบุคลากรในแต่ละด้านอย่างชัดเจน
2) พัฒนาระบบที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการประเมินจากหลายมิติ เช่น
ผู้บริหารประเมินครู ครูประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมินกันเอง (Peer Review) และ
นักเรียน/ผู้ปกครองให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและ
การบริหาร 3) ให้ความสำคัญกับการประเมินทั้งกระบวนการทำงาน เช่น แผนการสอน
วิธีการบริหารจัดการ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรม
นักเรียน โดยเฉพาะการประเมินที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและภาพรวมของ
โรงเรียน และ 4) พัฒนาระบบสารสนเทศที่ให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลและ
ผลการประเมินที่เกี่ยวข้องกับตนเองและหน่วยงานได้ง่าย รวมถึงการมีช่องทางที่สะดวก
ในการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลย้อนกลับต่อกระบวนการประเมิน”

(วราภรณ์ หอมจันทร์, สัมภาษณ์ 10 ธันวาคม 2568)

“ผู้วิจัยสรุปการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบ
มีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”

ดังตาราง 45

ตาราง 45 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมใน
การประเมินผล

แนว ทางกา ร พัฒนา	ไวยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพไหล	บุญธรรม อ้วนกลยา	ดวงธิดา ทุมกิจจะ	เกษมศักดิ์ ทองสุ	ธนิศ เหลลาแก้ว	ปราโมทย์ พระหันธงไชย	ณิตาวรรณ โพธิ์ไหม	ศรชิต พลไชย	วรภรณ์ หอมจันทร์	ความถี่	ร้อยละ	ควรพัฒนา
1. การ สร้าง ระบบ การ ประเมิน รอบ ทิศทาง	✓		✓					✓		✓	4	40. 00	✓
2. การ กำหนด เกณฑ์ และ ตัวชี้วัด เชิง ประจักษ์			✓	✓						✓	3	30. 00	✓
3. การ ใช้ เทคโนโลยีและ			✓		✓				✓	✓	4	40. 00	✓

นวัตกรรม กรรมการ ประเมิน													
4. การ ประเมิน เพื่อ การ พัฒนา		✓	✓		✓		✓				4	40. 00	✓
5. การ สร้าง วัฒนธรรม องค์กร แห่ง ความ ไว้วางใจ	✓	✓			✓	✓					4	40. 00	✓

จากตาราง 45 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

- 1) การสร้างระบบการประเมินรอบทิศทาง 2) การกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดเชิงประจักษ์
- 3) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการประเมิน 4) การประเมินเพื่อการพัฒนา และ
- 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ

สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

1. การสร้างระบบการประเมินรอบทิศทาง
2. การกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดเชิงประจักษ์
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการประเมิน
4. การประเมินเพื่อการพัฒนา
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกให้ทุกคนมองว่าโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของพวกเขา การสร้างความรู้สึกรัก ความผูกพัน และความสามัคคีต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน และต้องการเห็นโรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พวกเขาก็จะอยากเข้ามาช่วยเหลือ คิด เสนอแนะ และร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการเสียสละมาช่วยเหลืองานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ บรรยาการแบบพี่น้อง ความเป็นธรรม และการคำนึงถึงทุกคน จะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“ผู้บริหารควรเพิ่มและพัฒนาการสร้างความชัดเจนในเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน การกระจายอำนาจและอิสระในการทำงาน การสร้างบรรยากาศและความไว้วางใจ การสนับสนุนช่วยเหลือและการแสดงความขอบคุณ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และอยากมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างแท้จริง”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความเป็นธรรมและความเท่าเทียมความเต็มใจ บรรยากาศแบบพี่น้อง ความเป็นธรรมและการคำนึงถึงทุกคน จะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ความเป็นธรรมจะนำมาซึ่ง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ซึ่งเป็นรากฐานของความผูกพัน การสร้างบรรยากาศแบบพี่น้องที่ทุกคนได้รับการดูแลและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ใช่แค่เรื่องงาน เช่น กิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมสันทนาการร่วมกัน การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ หรือการจัดทัศนศึกษาเพื่อสร้างความผ่อนคลาย ผู้บริหารควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ เกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ สร้างระบบการยกย่องชมเชยที่ไม่จำกัดอยู่แค่การให้รางวัลเชิงวิชาการ แต่รวมถึงการชื่นชมความพยายาม ความทุ่มเท การทำงานเป็นทีม และการช่วยเหลือผู้อื่น ควรจัดสรรงบประมาณและเวลาเพื่อสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการพัฒนามตาม ความสนใจหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตนเอง”

(บุญธรรม อ้วนกัลยา, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) สร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการสนับสนุนซึ่งกันและกัน 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนในการพัฒนาโรงเรียน 4) สร้างแรงจูงใจและความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน 5) ส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน และ 6) พัฒนาผู้นำโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำเชิงสร้างความผูกพัน”

(ดวงธิดา ทุมกิจจะ, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นแบบบ้านหลังที่สองที่มีรากฐานมาจากความยุติธรรมและความไว้วางใจ ผู้บริหารจะเน้นการสร้างความผูกพันโดยการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการและส่งเสริมความเป็นธรรม เพื่อดูแลสิทธิประโยชน์และแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมในการบริหารงานบุคคล ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เช่น โครงการบัดดี้สำหรับครูใหม่ และการจัดสรรงบประมาณสำหรับกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน หัวใจสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจคือ ระบบการยกย่องชมเชยที่หลากหลายเพื่อสร้างความใกล้ชิดและความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร”

(เกษมศักดิ์ ทองสุ, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) สร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและการให้อำนาจ ผู้บริหารต้องแสดงความไว้วางใจของคณะครู บุคลากรให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) พัฒนาทีมงานและการการทำงานร่วมกันข้ามสายงาน สร้างทีมส่งเสริมให้มีคณะทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ 3) การให้เกียรติและยกย่องความสำเร็จร่วมกัน ทำให้เข้าใจในบทบาทของตนเอง ผู้อื่น สร้างความผูกพันให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ”

(ธนิศ เหลาแก้ว, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2568)

“การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในโรงเรียน ได้จัดโครงสร้างการบริหารออกเป็น 5 ฝ่ายหลัก ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป วิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน และแผนงานงบประมาณ โดยมุ่งเน้นการทำงานเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงกัน เช่น การจัดสอบหรือการรับการประเมินมาตรฐานคุณภาพ (OBEC QA) ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย กระบวนการทำงานร่วมกันนี้ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการประสานงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูล และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันผ่านการปฏิบัติหน้าที่ แม้จะมีการแยกส่วนความสัมพันธ์ส่วนบุคคลออกจากหน้าที่การงาน แต่ในภาพรวมของการทำงานเป็นทีม บุคลากรมีความยึดมั่นและร่วมมือกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ปราโมทย์ พระหันธงไชย, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม การประชุมระดมสมอง ให้ครูเห็นเป้าหมายที่ตนเองช่วยสร้าง จะเกิดความยึดมั่นในการผลักดันให้สำเร็จ 2) สร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ ความผูกพันจะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาดความไว้วางใจ ใช้ระบบ PLC (Professional Learning Community) เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนปัญหาโดยไม่มีการจับผิด เน้นการช่วยเหลือเพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน และ 3) การเสริมพลังอำนาจและการตัดสินใจ กระจายอำนาจให้ครูได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มอบหมายให้ครูเป็นหัวหน้าโครงการโดยพิจารณาจากความถนัดและให้สิทธิการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ทำให้ครูรู้สึกว่าการพัฒนาของตนมีความสำคัญต่อความสำเร็จ”

(ณิตาวรรณ โพธิ์ใหม่, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง 2) พัฒนาระบบการทำงานที่โปร่งใสการไปมา 3) ส่งเสริมแรงจูงใจด้วยการยกย่องและให้รางวัล 4) ส่งเสริมความสำคัญกับความร่วมมือในการทำงาน 5) จัดระบบดูแลช่วยเหลือครู และนักเรียนที่เป็นรูปธรรม และ 6) ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง”

(ครรชิต พลไชย, สัมภาษณ์ 10 ธันวาคม 2568)

“มีแนวทางดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมการให้เกียรติและรับฟังอย่างจริงจัง ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการให้เกียรติความคิดเห็นที่แตกต่างและรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกระดับชั้นอย่างเปิดใจ 2) การแบ่งปันข้อมูลและสร้างความโปร่งใสในการตัดสินใจ แจกแจงข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร การเงิน และผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้บุคลากรทุกคนทราบอย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส 3) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมข้ามสายงานและการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมกิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาวิชาชีพ และ 4) การเฉลิมฉลองความสำเร็จร่วมกันกำหนดกิจกรรมหรือพิธีการที่ใช้ในการยกย่องชมเชยของบุคลากรและทีมงานอย่างเป็นทางการและสม่ำเสมอ”

(วารภรณ์ หอมจันทร์, สัมภาษณ์ 10 ธันวาคม 2568)

“ผู้วิจัยสรุปการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ดังตาราง 46

ตาราง 46 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความยั่งยืนใน

ความผูกพันต่อกัน

แนว ทางการ พัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพไธล	บุญธรรม อวนกลยา	ดวงริดา ทุมกิจจะ	เกษมศักดิ์ ทองสุ	ธนิศ เหลาแก้ว	ปรกเมท พระหันทงไชย	ณิตาวรรณ โพธิ์ใหม่	ศรชิต พลไชย	วราภรณ์ หอมจันทร์	ความถี่	ร้อยละ	ควรพัฒนา
1. การ สร้าง วัฒนธรรม องค์กร แบบ “บ้าน” และ “พี่ น้อง”	✓		✓		✓					✓	4	40.0 0	✓
2. การ บริหาร บน พื้นฐาน ความ ยุติธรรม และ ความ โปร่งใส			✓		✓				✓	✓	4	40.0 0	✓
3. การ เสริม พลัง	✓	✓				✓		✓			4	40.0 0	✓

แนว ทางการ พัฒนา	ไวยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพเพิล	บุญธรรม อวนกัลยา	ดวงธิดา ทุมกิจจะ	เกษมศักดิ์ ทองสุ	ธนิศ เหลลาแก้ว	ปรกเมท พระหันทรงไชย	ณิตาวรรณ โพธิ์ใหม่	ครรชิต พูลไชย	วราภรณ์ หอมจันทร์	ความถี่	ร้อยละ	ควรพัฒนา
อำนาจ และ ความรู้สึ กเป็น เจ้าของ													
4. ระบบ การยก ย่อง ชมเชย และการ สร้าง แรงจูงใ จ			✓		✓	✓				✓	4	40.0 0	✓
5. การ ส่งเสริม การ ทำงาน เป็นทีม และ เครือข่า ยวิชาชีพ		✓				✓	✓	✓		✓	5	50.0 0	✓

จากตาราง 46 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน ประกอบด้วย

1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ “บ้าน” และ “พี่น้อง” 2) การบริหารบนพื้นฐานความยุติธรรมและความโปร่งใส 3) การเสริมพลังอำนาจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ 4) ระบบการยกย่องชมเชยและการสร้างแรงจูงใจ และ 5) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายวิชาชีพ

สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ “บ้าน” และ “พี่น้อง”
2. การบริหารบนพื้นฐานความยุติธรรมและความโปร่งใส
3. การเสริมพลังอำนาจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. ระบบการยกย่องชมเชยและการสร้างแรงจูงใจ
5. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) และด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) ซึ่งสรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย
 - 1.1 การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ
 - 1.2 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้
 - 1.3 การสร้างพันธสัญญาและความเป็นเจ้าของร่วมกัน
 - 1.4 การสื่อสารและวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.5 การติดตามผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย
 - 2.1 การสร้างระบบการประเมินรอบทิศทาง

- 2.2 การกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดเชิงประจักษ์
- 2.3 การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการประเมิน
- 2.4 การประเมินเพื่อการพัฒนา
- 2.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ
- 3. ด้านความยืดหยุ่นในความผูกพันต่อกัน ประกอบด้วย
 - 3.1 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ “บ้าน” และ “พี่น้อง”
 - 3.2 การบริหารบนพื้นฐานความยุติธรรมและความโปร่งใส
 - 3.3 การเสริมพลังอำนาจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ
 - 3.4 ระบบการยกย่องชมเชยและการสร้างแรงจูงใจ
 - 3.5 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายวิชาชีพ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผล
ตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของการบริหารงานในโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ใน
การปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม
(Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert
Method) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)
มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. การไว้วางใจกัน
3. ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน
4. ความอิสระในการปฏิบัติงาน
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
6. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

โดยเกณฑ์การให้คะแนนตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/มีประสิทธิผลการบริหาร
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/มีประสิทธิผลการบริหาร
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/มีประสิทธิผลการบริหาร
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/มีประสิทธิผลการบริหาร
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/มีประสิทธิผลการบริหาร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร ในการทำหนังสือถึงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link)
หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code)

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์
ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

2.3.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

2.3.2 ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติค่าเอฟ (F – test)

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

2.4.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

2.4.2 ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติค่าเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติค่าเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาแปลผลความสัมพันธ์

2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ประสิทธิภาพ อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ Stepwise

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การไว้วางใจกัน 5) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และ 6) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การบริหารงานงบประมาณ 2) การบริหารงานวิชาการ 3) การบริหารงานทั่วไป และ 4) การบริหารงานบุคคล

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน และความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีความแตกต่างกันอย่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนครพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวม (X_1) กับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_1) พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก
โดยมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ 0.748 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผล
บริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล
การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนครได้ โดยทั้ง 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการ
ประเมินผล (X_6) การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) และความยึดมั่นในความ
ผูกพันต่อกัน (X_3) โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด เรียงตามอันดับได้ดังนี้ ด้านการมี
ส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ
0.648 ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.385 ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.240

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผล
บริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ได้ร้อยละ 56.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ
 ± 0.25123

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 0.896 + 0.585 X_6 + 0.343 X_1 + 0.203 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = 0.648 Z_{X6} + 0.385 Z_{X1} + 0.240 Z_{X3}$$

7. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) และด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) ซึ่งสรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ การสร้างพันธสัญญาและความเป็นเจ้าของร่วมกัน การสื่อสารและวัฒนธรรมองค์กร การติดตามผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย การสร้างระบบการประเมินรอบทิศทาง การกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดเชิงประจักษ์ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการประเมิน การประเมินเพื่อการพัฒนา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ และ

3) ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ “บ้าน” และ “พี่น้อง” การบริหารบนพื้นฐานความยุติธรรมและความโปร่งใส การเสริมพลังอำนาจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ระบบการยกย่องชมเชยและการสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายวิชาชีพ

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน

ในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษาปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้กลไกการมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนงาน ซึ่งการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน ทั้งด้านเทคโนโลยี หลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา (School-Based Management: SBM) การที่ผู้บริหารและครูเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากจึงบ่งชี้ว่าบุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องใช้ภูมิปัญญาธรรม (Collective Intelligence) ของทุกคนในองค์กร รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ผู้ปกครอง/ชุมชน) ในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมจึงทำให้เกิดการยอมรับและการเป็นเจ้าของ (Acceptance and Ownership) ในนโยบายและการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิผลในทางปฏิบัติ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นกลไกที่ช่วยให้เกิดการกระจายภาระงานและการใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยให้ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้เรียนที่สุด ได้มีส่วนในการวางแผน การตัดสินใจ และการประเมินผล ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของทัปทิม แสงอินทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

สรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

สรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของไชยา หานุกาฬ (2564, หน้า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

- 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีความมุ่งมั่นในการ

ดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาและเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งทำให้มีการวางแผนและขับเคลื่อนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ รวมถึงมีการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาปรับใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและครูผู้สอนต่างตระหนักถึงความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPIs) ที่เป็นรูปธรรม ส่งผลให้การทำงานทุกส่วนมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่วัดผลได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของภาคภูมิ ทองลาด (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรกร ชวดกลางลา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า

- 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีมุมมองที่สอดคล้องกันต่อความสำคัญและสถานะของการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่

สถานศึกษา (SBM) ทั้งผู้บริหารและครูต่างมีความเข้าใจตรงกันว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญภายใต้หลักการ SBM และถูกกำหนดให้เป็นบรรทัดฐานการปฏิบัติงาน (Norms of Practice) ของโรงเรียน และในโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ครูผู้สอนรู้สึกว่าคุณเองมีอำนาจและเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ (Empowerment) ในขณะที่ผู้บริหารเองก็ตระหนักว่าการตัดสินใจที่มาจากส่วนร่วมมีความชอบธรรมและมีประสิทธิภาพสูงกว่า จึงทำให้ทั้งสองกลุ่มมองเห็นการมีส่วนร่วมในระดับความสำคัญที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดของโรงเรียนส่งผลต่อความซับซ้อนของโครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร โดยโรงเรียนขนาดกลางมักจะมีการสื่อสารที่ง่าย ตรงไปตรงมา และมีสายบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง บุคลากรทุกคนสามารถรับรู้และมีส่วนร่วมได้ง่ายกว่า ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรมาก มีโครงสร้างองค์กรที่ซับซ้อนและเป็นทางการ (Formalization) มากกว่า อาจต้องมีการตั้งคณะกรรมการย่อยหลายชุด ทำให้การมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างจำกัดและใช้เวลานาน (Time-Consuming) บุคลากรบางส่วนอาจรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งนำไปสู่การรับรู้ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของไชยา หานูภาพ (2564, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรารกร ชวดกลางลา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมนั้นมีความแข็งแกร่งและไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน โดยอาจเป็นผลมาจากการปรับตัวและวัฒนธรรมองค์กรไม่ว่าบุคลากรจะมีประสบการณ์มาก (ครูอาวุโส) หรือมีประสบการณ์น้อย (ครูบรรจุใหม่) เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ชัดเจน ทุกคนจะได้รับการกระตุ้นและถูกคาดหวังให้มีส่วนร่วมในระดับที่คล้ายคลึงกัน (Socialization) และผลจากความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ แม้แต่ครูที่มีประสบการณ์สูงก็ยังคงต้องเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีหรือหลักสูตรใหม่ ๆ เช่นเดียวกับครูใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของไชยา หานูภาพ (2564, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของวัชรกร ชวดกลางลา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการประเมินประสิทธิผลยึดตามผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและเกณฑ์มาตรฐานที่วัดผลได้ร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการยึดถือผลลัพธ์เป็นศูนย์กลางจะทำให้ประสิทธิผลการบริหารถูกวัดจากผลลัพธ์ที่จับต้องได้ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพนักเรียนตามมาตรฐาน หรือการได้รับการรับรอง/รางวัล ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นกลาง (Objective Data) ที่ทั้งผู้บริหารและครูใช้เป็นฐานในการประเมินร่วมกัน และมุ่งมองต่อความสำเร็จ ซึ่งแม้จะมีบทบาทต่างกันแต่เมื่อโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น มีผลสอบ O-NET สูงขึ้น หรือได้รับการประเมินภายนอกที่ดี บุคลากรทั้งหมดก็มีการรับรู้ต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลนั้นในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความพร้อมด้านทรัพยากรและภาระงาน เนื่องจากทรัพยากรและโอกาสของโรงเรียนที่ขนาดต่างกันก็มีความแตกต่างกันด้วย คือ โรงเรียนขนาดใหญ่มักจะมีความพร้อมด้านทรัพยากร งบประมาณ และโอกาสในการเข้าถึงโครงการพัฒนาต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่มองเห็นศักยภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานโดยรวมในระดับที่สูงกว่า อีกทั้งความซับซ้อนของปัญหาแม้โรงเรียนขนาดเล็กจะมีโครงสร้างที่คล่องตัว แต่บ่อยครั้งที่ต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนเฉพาะทาง หรือข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุประสิทธิผลในบางด้าน เมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของไชยา หานุกาฬ (2564, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรกร ชวดกลางลา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการประเมินประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับการรับรู้ในปัจจุบันของสภาพองค์กรโดยรวม โดยจะเกี่ยวข้องกับมุมมองที่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากการประเมินประสิทธิภาพคือการวัดผลลัพธ์ในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา ดังนั้นไม่ว่า บุคลากรจะเคยมีประสบการณ์ในอดีตอย่างไร การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนใน

ปัจจุบันจะถูกอิงตามผลการดำเนินงานล่าสุดและสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของโรงเรียน และผลจากระบบการประเมิน เนื่องจากระบบการประเมินและประกันคุณภาพภายในและภายนอกของโรงเรียนมีผลต่อการรับรู้ร่วมกันว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับใด ทำให้มุมมองของบุคลากรทุกระดับประสบการณ์มีความเป็นเอกภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรกร ชวดกลางลา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_t) พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.748 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นตัวขับเคลื่อน (Enabling Factor) ที่สร้างเงื่อนไขจำเป็นในการยกระดับประสิทธิผลขององค์กรการศึกษา เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สูงเป็นตัวบ่งชี้อย่างชัดเจนว่า เมื่อโรงเรียนมีระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น คือ มีการร่วมกันตัดสินใจวางแผน และประเมินผล ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการทำงานร่วมกันการเพิ่มคุณภาพในด้านการตัดสินใจ คือการมีส่วนร่วมทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เช่น ครูวิชาการ ครูฝ่ายปกครอง หรือครูที่ปรึกษา

ทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปอย่างรอบคอบและถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ และด้านความผูกพันและการปฏิบัติ เมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน จะเกิดความผูกพันทางใจ (Commitment) และความเต็มใจในการนำแผนงานไปปฏิบัติ ทำให้แผนงานที่ตั้งไว้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวาทีต บัญใบ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.723 อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทั้ง 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) การตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) และความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งสามด้านนี้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานและเป็นวงจรการบริหารคุณภาพที่สำคัญที่สุดที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของวงจรการบริหาร โดยองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้สะท้อนถึงขั้นตอนสำคัญของ วงจรการบริหารคุณภาพ (PDCA) อย่างสมบูรณ์ โดยการตั้งเป้าหมายร่วมกัน (X_1) คือ ขั้นตอน Plan ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับ ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน (X_3) คือ ปัจจัยสนับสนุนในขั้นตอน Do ที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือและขวัญกำลังใจในการขับเคลื่อนแผนงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) คือ ขั้นตอน Check/Act ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และทั้งนี้การเน้นผลลัพธ์และการเรียนรู้ เป็นการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญสูงแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูล (Data) ในการพัฒนาการบริหารอย่างจริงจัง การประเมินผลร่วมกันนำไปสู่การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) และการแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งมีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลในระยะยาวได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน จำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน พบว่านอกจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ ยังพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X_3) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนรายด้านได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยทั้ง 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) ด้านการไว้วางใจกัน (X_4) และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_3)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน และ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลตามลำดับ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและเน้นย้ำ การใช้กลไกการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 3 ด้านนี้อย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งในการขับเคลื่อนประสิทธิผลของโรงเรียน โดยควรกำหนดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ประจำปี เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (School Goal Setting) โดยมีตัวแทนจากทุกภาคส่วนเข้าร่วมอย่างแท้จริง และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการที่มีการสื่อสารอย่างทั่วถึง ด้านความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร (Team Building) และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง (Open Culture) ส่งเสริมการให้กำลังใจและความชื่นชมซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรกำหนดให้มีระบบการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation – M&E) ที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกฝ่ายร่วมกันวิเคราะห์ผลลัพธ์และเสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือปรับปรุงแผนงาน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการตั้งเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความยึดมั่นในความผูกพันต่อกัน ดังนั้น จึงควรเน้นการลงทุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและระบบการบริหารจัดการในทั้ง 3 ด้านนี้เป็นกลยุทธ์หลักในการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน เนื่องจากทั้ง 3 ด้านนี้ถือเป็นตัวพยากรณ์สำคัญ (Significant Predictors) ที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียน โดยโรงเรียนควรมีการจัดสรรงบประมาณและเวลาเพื่อพัฒนา ระบบสารสนเทศและการประเมินผลที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจง่ายสำหรับบุคลากรทุกคน รวมถึงจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการประเมินโครงการเพื่อให้ครูและผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรออกแบบวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA Cycle) ของโรงเรียนให้มีกระบวนการทั้ง 3 ด้านนี้อยู่ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน และ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรใช้ผลการวิจัยนี้เป็นฐานในการจัดทำนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและครูใน 3 องค์ประกอบหลักที่พบ และอาจจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Best Practices Sharing) ระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการนำ 3 ด้านนี้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และในเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ศึกษารูปแบบการบริหารแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือประสิทธิผลด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- กิตติญาภัทร พวงประดิษฐ์, เนตรธิดา อินทร์ภัย, และศลิษา ราไชย. (2567). การบริหาร
แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วารสารวิชาการและวิจัย
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 14(1), 156 – 170.
- ครองคน บำรุงเวช. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). การบริหารสถานศึกษายุคใหม่. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.
- ไชยา หานุกาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป
การศึกษา. ข้าวฟาง. กรุงเทพฯ.
- นัฐพล พันโน. (2566). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น. กรุงเทพฯ.

- บุษบา เคะนะอ่อน. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประภาพร ชื้อลสิทธิกุล. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.
การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. (2560). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 14(64), 124 – 132.
สกลนคร.
- วัชรกร ชวดกลางลา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- วิบูลกร นิลพิบูลย์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิษณุ หยกจินดา. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน
หมู่บ้านทุ่งกร่าง ตำบลทับไทร อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร.
งานนิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศลิษา ราไชย. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3)
พ.ศ. 2553. สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2557 (Education in Thailand 2014). กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กลุ่มนโยบายและแผน. สกลนคร.
- สุจิตา มณีสอดแสง. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. สกลนคร.
- Abu-Nasser, F. M. (2011). Perceptions of secondary school principals in Saudi of time management techniques. *Journal of Instructional Psychology*, 38(1), 18 – 23.
- Albion, P. (2003). *Graduating teachers' dispositions for integrating information and communications technologies into their teaching*. In C. Crawford et al. (Eds.), *Proceedings of Society for Information Technology & Teacher Education (SITE 2003)*. (pp. 1592–1599). Chesapeake, VA: AACE.
- Almeida, D. M. (1990). *Father's participation in family work: Consequences for fathers' stress and father-child relations*. (Unpublished master's thesis). University of Victoria, Victoria, British Columbia, Canada.
- Argyris, C. (1964). *Interpersonal competence and organizational effectiveness*. Homewood: Irwin – Dorsey.
- Armstrong, D.G. (1989). *Developing and Documenting the Curriculum*. Needham Heights, Mass: Allyn and Bacon.
- Azevedo S. (2013). Participation and Learning in a Jenaplan School in the Netherlands. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 82(2013), 599–603.
- British Education Guide 1997*. (1997). Bangkok: The British Council.
- Bryman. (1986). *Leadership and Organization*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Cohen, J.m.&Uphoff,N.T. (1980). *Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Throung Specificity*. World Development.

- Ellis, R. (2002). *The second language acquisition*. Oxford: Oxford University Press.
- Gray, J. R. (2021). Discovering the world of nursing. In R. G. Jennifer, K. G. Susan (Eds.), *Burns & Grove's the practice of nursing research: Appraisal, synthesis, and generation of evidence* (9th ed., pp. 1–18). Amsterdam: Elsevier.
- Hanson, E. W. (1996). *Monitoring the common loon population in Minnesota: Assessment of the 1994 and 1995 survey results, the accuracy of volunteers and aerial surveys, and the power of detecting trends*. Master's thesis, University of Minnesota.
- Harris, L. (2014). *Instructional leadership perceptions and practices of elementary school leaders* [Unpublished doctoral dissertation]. America: University of Virginia.
- Hicks, S. (2019). Examination of the skin, hair, and nails. In Carol L. C. (Ed.), *Physical assessment for nurses and healthcare professionals* (pp. 37–66). Amsterdam: Wiley Blackwell.
- Hirsch, P. (1990). *Development Dilemmas in Rural Thailand*. New York: Oxford University Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1996). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw–Hill.
- Kee, J. L., Marshall, S. M., Woods, K., & Forrester, M. C. (2021). *Clinical calculations with applications to general and specialty areas* (9th ed.). New York: Elsevier.
- Kenneth Tanner. (2010). "The influence of School Architecture on Academic Achievement," *Journal of Education Administration*. 38(3): 309 – 330; April–June.
- Laplace, P. S. (1951). *A philosophical essay on probabilities*. (Truscott F. W. & Emoly F. L., Trans.). New York: Dover.

- Likert, Rensis. (1967). *The Human Organization* (New York: McGraw–Hill Book Co.
- MacCathy, E. J. (1984). *Basic marketing*. Illinois. Ridchard D. Irwin, Inc.
- Mazzeo, J., Druesne, B., Raffeld, P. C., Checkettes, K. T., and Muhlstein, A. (1991). *Comparability of computer and paper-and-pencil scores for two CLEP general examinations* (College Board Rep. No. 91–5). Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- McKinney, E. S., James, S. R., Murray, S. S., Nelson, K. A., & Ashwill, J. W. (Eds.). (2018). *Maternal–child nursing* (5th ed.). Amsterdam: Elsevier.
- Meegan, A. E. (2011) *Participation in Planning and Quality of Catholic Elementally School in Milwaukee*, Dissertation Abstracts International, 4 October 1986.
- Miskel, C. G., & Hoy, W. K. (1991). *Educational Administration: Theory Research and Practice* (3rd ed.). New York: McGraw–Hill.
- Niblett, W. R. (Ed.). (1970). *Higher Education: Demand and Response*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Office of National Economic & Social Development Board. (2002). *One Tumbon One Product*. <http://ie.nesdb.go.th/gd/html/forms/Projects/TumBonProject/TumBonExPlain/TumBonProjectExPlain.htm> [in Thai].
- Robbins, P. (1990). *Organization theory: Structure design and application*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Samutkhup, S. and Kittiarasa, P. (2003). Why was a female lower garment used as a wrapper of palm–leaf manuscripts in Northeast Thailand? An anthropology approach to Isan–palm–leaf manuscripts. *Art & Culture Magazine*, 24(6), 82–95. [in Thai].
- Shagholi R. (2010). Value creation through trust, decision making and teamwork in educational environment. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 2(2010), 255 – 259

Swansburg, R. M. (1996). *Management and leadership for nurse managers*.
Boston: Jones and Bartlett.

Tingil, M. K. (2015). Participatory management and academic performance: a case
of Public primary schools in Keiyo sub county, Elgeyo–Marakwet
County, Kenya (Doctoral dissertation, Mount Kenya University).

Tolson, D., Booth, J., & Schofield, I. (n.d.). *Evidence informed nursing with older
people*. Wiley–Blackwell.

Zafer K. (2015). Participation Status of Primary School Students. *Procedia–Social
and Behavioral Sciences*, 177(2015), 190 – 196.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. นางสาวดวงธิดา ทุมกิจจะ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. นายธนิก เหลาแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
4. นางสาวดวงธิดา ทุมกิจจะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
5. นายธนิช เหลาแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
6. นายเกษมศักดิ์ ทองสุ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
7. นายปราโมท พระหันธงไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิแสนวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

8. นางสาวณิตาวรรณ โพธิ์ไหม ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
9. นางสาววราภรณ์ หอมจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
10. นายครรชิต พลไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงมะไฟวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๘

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๘

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นวัสดุเข้าบัญชีตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๘

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา

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

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๘

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวดวงธิดา ทุมกิจจะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๘

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายธนิก เหลาแก้ว

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

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๖

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

๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำชะอีวิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณัฐพงศ์ เทนิเอกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เทนิเอกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐

ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๖



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

๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำบักวิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๖

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

๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดงหลวงวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขออนุมัติทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๖



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

๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๖



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

๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองมุกวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๗

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๔๐๑ ๙๕๓๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๗



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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๗

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายบุญธรรม อ้วนกันยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๗



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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวดวงธิดา ทุมกิจจะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๗

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเกษมศักดิ์ ทองสุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๗

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธนิช เหลาแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๗

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ปราโมทย์ พระหันธงไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๑๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๗



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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวณิตาวรรณ โพธิ์ใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๗

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวราภรณ์ หอมจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๗

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายครรชิต พลไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๐๑ ๗๕๓๐

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
งานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กรุณาตอบแบบสอบถาม
ตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะใช้เพื่อประโยชน์
ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ต่อไป

3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้วขอความกรุณาส่งคืนตามที่อยู่
ของเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่วิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีและ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามสภาพความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดกลาง
- ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่
- ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

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

**ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
งานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังนี้

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

ตัวอย่าง

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่สภาพอนาคตที่ต้องการได้	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 0 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 แสดงว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่สภาพอนาคตที่ต้องการได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน						
1	ผู้บริหารและครูมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในสถานศึกษา ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา					
2	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน พิจารณากำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกล ยุทธ์ของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดในการ กำหนดระยะเวลาในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารและครูร่วมกันตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามที่ตั้งไว้					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป					
2. การไว้วางใจกัน						
7	ครูมีความรู้สึกเต็มใจและอยากจะทำในสิ่งที่ดีและมีคุณค่า ให้กับบุคคลให้ความไว้วางใจ					
8	ครูได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเหมาะสมจากผู้บริหาร อยู่เสมอ					
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
10	ผู้บริหารมีความเชื่อถือไว้วางใจครูในการปกป้อง ผลประโยชน์และไม่เอารัดเอาเปรียบกันในองค์กร					
11	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นขอเสนอแนะจากครู และมี ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา					
12	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาตลอดจนความรู้สึกเป็น อิสระในการทำงาน					

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน						
13	ผู้บริหารมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ฝึกอบรมแก่ครูผู้สอน					
14	ผู้บริหารและครูยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเต็มที่					
15	ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ร่วมทำงาน ชิดกับคณะครู					
16	ผู้บริหารและครูไม่มีความคิดในการโยกย้าย เปลี่ยนงาน หรือลาออก จากโรงเรียน					
17	ผู้บริหารและครูยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยม ขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร					
18	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนแสดงให้เห็น ว่าเป็น การบริหารแบบมีส่วนร่วม					
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน						
19	ผู้บริหารและครูสามารถเลือกขั้นตอน และวิธีการที่ใช้ใน การทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน ของ ตนเอง					
20	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดตารางปฏิบัติงาน ลำดับ ของการทำงาน เวลา เริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของกิจกรรม การทำงาน					
21	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดช่วงเวลาหยุดพักงานและ ควบคุมการปฏิบัติงานในด้านการบริหารได้อย่างอิสระ					
22	ผู้บริหารและครูมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ถูกควบคุม					
23	ผู้บริหารและครูมีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ของตนเอง					

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ ภายในขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่ โดยไม่พึ่งพาบุคคลอื่นหรืออยู่ภายใต้อำนาจ การควบคุมของบุคคลอื่น					
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์						
25	ผู้บริหารและครู มีรู้สึกว่าการสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของท่านด้วย และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
26	ผู้บริหารและครูได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์หรือได้รับการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จสะท้อนถึงผลการดำเนินงานขององค์กร อย่างเหมาะสม					
27	ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารให้ทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อองค์กรบรรลุเป้าหมาย					
28	ความสำเร็จขององค์กรนำไปสู่โอกาสในการพัฒนาทักษะหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน					
29	ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงานของบุคลากรอย่างชัดเจน มีระบบการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องจนเกิดคุณภาพที่เป็นเลิศ					
30	ผู้บริหารและครูมีโอกาสเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จและผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร					
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
31	ผู้บริหารและครูมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เป็นกันเอง ทำให้บุคลากรทุกระดับเต็มใจร่วมมือในการทำงาน แสดงศักยภาพและความสามารถได้อย่างเต็มที่					

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
32	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางหรือเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่อติดตามตรวจสอบ สะท้อนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร					
34	ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อร่วมกันวางแผนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลมีความสม่ำเสมอ					
35	ผู้บริหารและครูได้รับโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ควรเสนอแนวทางปรับปรุงของระบบการประเมินผล					
36	การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูในการประเมินผลส่งผลต่อความโปร่งใสและความเป็นธรรมของระบบการประเมิน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างสูง

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังนี้

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

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
0	โรงเรียนมีประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างครบถ้วน มีคุณภาพทั้งในด้านผู้เรียน บุคลากร และการบริหารจัดการ	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 0 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 แสดงว่า โรงเรียนมีประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างครบถ้วน มีคุณภาพทั้งในด้านผู้เรียน บุคลากร และการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1.การบริหารงานวิชาการ						
1	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไปเป็นตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา					
2	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
3	โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน					
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม					
6	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
2. บริหารงานงบประมาณ						
7	โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาโดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีทิศทาง สอดคล้องงบประมาณในการบริหาร					
8	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ เพื่อกำหนดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา โดยมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้					
9	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความเหมาะสมในการเสนอขอของงบประมาณ					
10	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
11	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล การใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน					
12	โรงเรียนใช้ผลการดำเนินงานโครงการเป็นข้อมูลในการ พัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น โดยนำผลการประเมินมา วิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง เพื่อนำไปวางแผน ปรับกลยุทธ์ และกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรม ในครั้งต่อไป					
3. บริหารงานบุคคล						
13	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเป็น ปัจจุบัน					
14	โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถได้อย่างเหมาะสม					
15	โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากร สถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อ					
16	โรงเรียนจัดระบบกำกับดูแล ส่งเสริมให้ครูประพฤติ ปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการและจรรยาบรรณ วิชาชีพ					
17	โรงเรียนจัดระบบยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐานวิชาชีพ					
18	โรงเรียนจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบแก่ครู และบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่าง เหมาะสมด้วยความเป็นธรรม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
4. บริหารงานทั่วไป						
19	โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการโดยจัดทำแผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
20	โรงเรียนจัดทำระบบการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษา					
21	โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรชัดเจนและครอบคลุมตามภารกิจสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการ					
22	โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่นปลอดภัยเอื้อต่อการใช้ประโยชน์					
23	โรงเรียนส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
24	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และรายงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

ภาคผนวก ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 1.2 ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดของโรงเรียน 2.1 โรงเรียนขนาดกลาง 2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3.1 น้อยกว่า 10 ปี 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี 3.3 มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การบริหารแบบมีส่วนร่วม									
1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน									
1	ผู้บริหารและครูมีการ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันในสถานศึกษาที่มี ความสำคัญต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
การบริหารแบบมีส่วนร่วม									
1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน									
2	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน พิจารณากำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดในการกำหนดระยะเวลาในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การไว้วางใจกัน									
1	ครูมีความรู้สึกเต็มใจและอยากจะทำในสิ่งที่ดีและมีคุณค่าให้กับบุคคลให้ความไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. การไว้วางใจกัน									
2	ครูได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเหมาะสมจากผู้บริหารอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความเชื่อถือไว้วางใจครูในการปกป้องผลประโยชน์และไม่เอาัดเอาเปรียบกันในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากครูและมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารและครูรวมกันแก้ไขปัญหาตลอดจนความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน									
1	ผู้บริหารมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ผูกอบรมแก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภาระกิจขององค์กรอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน									
3	ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ร่วมทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารและครูไม่มีความคิดในการโยกย้าย เปลี่ยนงาน หรือ ลาออกจากโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน									
1	ผู้บริหารและครูสามารถเลือกขั้นตอนและวิธีการที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดตารางปฏิบัติงาน ลำดับของการทำงาน เวลา เริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของกิจกรรมการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน									
3	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดช่วงเวลาหยุดพักงาน และควบคุมการปฏิบัติงานในด้านการบริหารได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารและครูมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ถูกควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูมีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ ภายในขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่โดยไม่พึ่งพาบุคคลอื่นหรืออยู่ภายใต้อำนาจ การควบคุมของบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์									
1	ผู้บริหาร และครู มีความรู้สึกถึงความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของท่านด้วย และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์									
2	ผู้บริหาร และครูได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์หรือได้รับการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จสะท้อนถึงผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหาร และครูมีการสื่อสารให้ทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อองค์กรบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ความสำเร็จขององค์กรนำไปสู่โอกาสในการพัฒนาทักษะหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงานของบุคลากรอย่างชัดเจน มีระบบการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องจนเกิดคุณภาพที่เป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหาร และครูมีโอกาสนเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จและผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล									
1	ผู้บริหาร ครูมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เป็นกันเอง ทำให้บุคลากรทุกระดับเต็มใจร่วมมือในการทำงาน แสดงศักยภาพและความสามารถได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหาร ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางหรือเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหาร ครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ ติดตามตรวจสอบสะท้อนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อร่วมกันวางแผนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลมีความสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหาร ครูได้รับโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ควรเสนอแนวทางปรับปรุงของระบบการประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6	การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูในการประเมินผลส่งผลต่อ ความโปร่งใสและความเป็น ธรรมของระบบการประเมิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ประสิทธิภาพการบริหาร

1. การบริหารงานวิชาการ

1	สถานศึกษามีความอิสระและ ความคล่องตัวในการบริหาร จัดการหลักสูตรและกระบวนการ การเรียนรู้การกระจายอำนาจ การตัดสินใจในด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การจัดการการศึกษาของ สถานศึกษามีความสอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียนและ บริบทของชุมชนและท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	บุคลากรในสถานศึกษามี ส่วนร่วมในการวางแผนและ ตัดสินใจด้านการบริหารวิชาการ ตามอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วม ในการพัฒนาหรือกำกับติดตาม คุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
5	การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการประเมินปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนา มีความเที่ยงตรงและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	กลไกการบริหารจัดการงานวิชาการของสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

2. การบริหารงานงบประมาณ

1	สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจจัดสรรและบริหารงบประมาณในรายการที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าสาธารณูปโภคพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการวางแผนกลไกการปรับเปลี่ยนแผนการใช้งบประมาณระหว่างปีงบประมาณ มีความคล่องตัวและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. การบริหารงานงบประมาณ									
3	สถานศึกษามีมาตรการหรือช่องทางในการเปิดเผยข้อมูลการจัดสรรและการใช้งบประมาณ ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครู ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างสม่ำเสมอและเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลการใช้งบประมาณภายใน (Internal Audit) ที่ชัดเจนและเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร และผลการตรวจสอบถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงแผนการบริหารงานงบประมาณในรอบปีถัดไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีวิธีการในการรับรองว่าการจัดสรรงบประมาณในแต่ละกิจกรรมมีความเชื่อมโยงโดยตรงและส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายสำคัญตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. การบริหารงานงบประมาณ									
6	สถานศึกษามีกระบวนการจัดทำแผนงบประมาณที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการวางแผนการใช้งบประมาณที่รอบด้านและเป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีแนวทางในการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (Training and Development) เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นประสิทธิผลสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีหลักเกณฑ์หรือแนวคิดในการพิจารณาความคุ้มค่า (Value for Money) ในการจัดซื้อจัดจ้างและการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระยะยาวและมีความยั่งยืน มีมาตรการในการจัดการความเสี่ยงทางการเงินและการใช้งบประมาณที่อาจนำไปสู่ความไม่โปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. การบริหารงานบุคคล									
1	สถานศึกษามีอำนาจและความคล่องตัวในการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ (Specific Qualifications) หรือเกณฑ์การสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้ครู/บุคลากรที่ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษาได้มอบหมายงานการปรับเปลี่ยนหน้าที่ หรือการโยกย้ายบุคลากรภายในสถานศึกษามีความยืดหยุ่นและรวดเร็ว เพื่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรสูงสุดในการตอบสนององภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เพื่อให้มั่นใจว่าจำนวนและประเภทของบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. การบริหารงานบุคคล									
	สถานศึกษา มีงบประมาณและแผนการพัฒนาคณากร (Training and Development) เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน								
5	สถานศึกษามีมาตรการหรือแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจ (Motivation) นอกเหนือจากสวัสดิการตามระเบียบ และการยอมรับในผลงานของครู เพื่อให้เกิดความผูกพันและต้องการอยู่ปฏิบัติงานกับโรงเรียน มีการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของบุคลากรแต่ละสายงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและมีทิศทางในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. การบริหารงานบุคคล									
	ข้าราชการครู และมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน มีการนำเทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มความคล่องตัว ลดภาระงาน และเพิ่มความโปร่งใส								
4. การบริหารงานทั่วไป									
1	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อให้สามารถสนับสนุนงานด้านวิชาการ และงานด้านอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสูงสุดตามมาตรฐานคุณภาพ มีตัวชี้วัดหรือกลไกในการประเมินความรวดเร็วและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของฝ่ายบริหารงานทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ฝ่ายบริหารงานทั่วไปใช้กลไกหรือช่องทางการสื่อสารในการประสานงาน และบูรณาการทรัพยากรระหว่างหน่วยงานภายในสถานศึกษา เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความคล่องตัว	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. การบริหารงานทั่วไป									
3	สถานศึกษามีกระบวนการในการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ อุปกรณ์ หรือบริการที่เกี่ยวข้องกับงานทั่วไปที่โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ภายใต้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีระบบการควบคุม การดูแล และการใช้ประโยชน์ จากทรัพย์สินและอาคาร สถานที่ของทางราชการ เพื่อให้ เกิดความคุ้มค่าสูงสุดและ สามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	การบริหารงานทั่วไปมีมาตรการในการจัดการความเสี่ยงด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการรักษาสภาพแวดล้อม ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการ เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีแผนการ บริหารจัดการและบำรุงรักษา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความพร้อมใช้งานและมี ประสิทธิภาพในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. การบริหารงานทั่วไป									
6	ฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีการวางแผนและติดตามผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารงานทั่วไปนำไปสู่ประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีกระบวนการในการรับฟังความคิดเห็นและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารงานทั่วไปมาปรับปรุงระบบบริหารสถานศึกษา และการให้บริการอย่างต่อเนื่องในรอบปีงบประมาณถัดไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีค่าตั้งแต่ 0.80 – 1.00 ซึ่งนำไปใช้ได้ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	1	0.496
- ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.371 – 0.496	2	0.371
- ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.534	3	0.403
	4	0.376
	5	0.409
	6	0.384
2. การไว้วางใจกัน	1	0.471
- ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.540	2	0.364
- ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.530	3	0.540
	4	0.300
	5	0.440
	6	0.357
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน	1	0.449
- ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.310 – 0.449	2	0.310
- ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.489	3	0.415
	4	0.415
	5	0.418
	6	0.446
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	1	0.304
- ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.304 – 0.545	2	0.413
- ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.564	3	0.545
	4	0.527
	5	0.459

ตาราง (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	6	0.381
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	1	0.484
- ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.372 – 0.540	2	0.456
- ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.693	3	0.372
	4	0.483
	5	0.408
	6	0.540
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	1	0.376
- ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.260 – 0.434	2	0.386
- ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.590	3	0.406
	4	0.330
	5	0.260
	6	0.434
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.895		

จากตาราง พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.260 – 0.545 ซึ่งมีความมากกว่า 0.20 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.895

ตาราง ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การบริหารงานวิชาการ	1	0.336
- ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.332 – 0.550	2	0.432
- ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.528	3	0.391
	4	0.482
	5	0.332
	6	0.550
2. การบริหารงานงบประมาณ	1	0.242
- ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.242 – 0.442	2	0.442
- ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.553	3	0.306
	4	0.436
	5	0.365
	6	0.427
	7	0.383
	8	0.407
3. การบริหารงานบุคคล	1	0.436
- ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.275 – 0.550	2	0.275
- ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.611	3	0.418
	4	0.550
	5	0.482
	6	0.462

ตาราง (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. การบริหารงานทั่วไป - ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.343 – 0.506 - ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.634	1	0.343
	2	0.506
	3	0.457
	4	0.407
	5	0.477
	6	0.371
	7	0.431
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน เท่ากับ 0.868		

จากตาราง พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.242 – 0.550 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.20 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน เท่ากับ 0.868

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผล

ด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์สำเร็จรูปมาลงในตาราง

Frequencies

Notes

Output Created		27-NOV-2025 13:52:55
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูนัด ตมววิเคราะห์ข้อมูลครูนัด.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=สถานภาพ ขนาดโรงเรียน ประสพการณ์ฯ /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Statistics

		สถานภาพ	ขนาดโรงเรียน	ประสพ การณ์ฯ
		พ		
N	Valid	337	337	337
	Missing	0	0	0

Frequency Table

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	45	13.4	13.4	13.4
	ครูผู้สอน	292	86.6	86.6	100.0
	Total	337	100.0	100.0	

ขนาดโรงเรียน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โรงเรียนขนาดกลาง	150	44.5	44.5	44.5
	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	26.1	26.1	70.6
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	29.4	29.4	100.0
	Total	337	100.0	100.0	

ประสบการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 10 ปี	89	26.4	26.4	26.4
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	53.7	53.7	80.1
	มากกว่า 20 ปี	67	19.9	19.9	100.0
	Total	337	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 Totalการตั้งเป้าหมาย b1 b2 b3 b4 b5 b6 Totalการไว้วางใจกัน

c1 c2 c3 c4 c5 c6 Totalความยึดมั่น d1 d2 d3 d4 d5 d6 Totalความอิสระ e1 e2 e3 e4 e5 e6

Totalผลประโยชน์ f1 f2 f3 f4 f5 f6 Totalการประเมินผล Totalบริหาร

/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Output Created		27-NOV-2025 13:56:57
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครุฑนัค ตมววิเคราะห์ข้อมูลครุฑนัค.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 Totalการตั้งเป้าหมาย b1 b2 b3 b4 b5 b6 Totalการไว้วางใจกัน c1 c2 c3 c4 c5 c6 Totalความยึดมั่น d1 d2 d3 d4 d5 d6 Totalความ อิสระ e1 e2 e3 e4 e5 e6 Totalผลประโยชน์ f1 f2 f3 f4 f5 f6 Totalการประเมินผล Totalบริหาร /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.05

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
a1	337	4.65	.580
a2	337	4.48	.608
a3	337	4.43	.733
a4	337	4.43	.765
a5	337	4.45	.693
a6	337	4.37	.712
Totalการตั้งเป้าหมาย	337	4.4669	.42663
b1	337	4.38	.654
b2	337	4.43	.721
b3	337	4.36	.690
b4	337	4.35	.753
b5	337	4.36	.785
b6	337	4.29	.789
Totalการไว้วางใจกัน	337	4.3615	.47170
c1	337	4.43	.669
c2	337	4.35	.721
c3	337	4.43	.700
c4	337	4.35	.730
c5	337	4.38	.719
c6	337	4.40	.746
Totalความยึดมั่น	337	4.3912	.45192
d1	337	4.41	.644
d2	337	4.37	.754
d3	337	4.28	.764

d4	337	4.31	.767
d5	337	4.35	.765
d6	337	4.30	.787
Totalความอิสระ	337	4.3363	.49501
e1	337	4.32	.762
e2	337	4.32	.723
e3	337	4.17	.866
e4	337	4.35	.745
e5	337	4.32	.750
e6	337	4.28	.737
Totalผลประโยชน์	337	4.2938	.48327
f1	337	4.30	.745
f2	337	4.35	.673
f3	337	4.34	.722
f4	337	4.39	.681
f5	337	4.42	.646
f6	337	4.41	.710
Totalการประเมินผล	337	4.3660	.42268
Totalบริหาร	337	4.3693	.37066
Valid N (listwise)	337		

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

DESCRIPTIVES VARIABLES=w1 w2 w3 w4 w5 w6 Totalวิชาการ x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 Totalงบประมาณ y1 y2

y3 y4 y5 y6 Totalบุคคล z1 z2 z3 z4 z5 z6 z7 Totalทั่วไป Totalประสิทธิผล

/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Notes

Output Created		27-NOV-2025 13:58:55
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูนัด คมวจิเคราะห์ข้อมูลครูนัด.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=w1 w2 w3 w4 w5 w6 Totalวิชาการ x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 Totalงบประมาณ y1 y2 y3 y4 y5 y6 Totalบุคคล z1 z2 z3 z4 z5 z6 z7 Totalทั่วไป Total ประสิทธิผล /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
w1	337	4.56	.679
w2	337	4.41	.689
w3	337	4.39	.691
w4	337	4.40	.662
w5	337	4.53	.626
w6	337	4.43	.661
Totalวิชาการ	337	4.4565	.42579
x1	337	4.53	.627
x2	337	4.47	.636
x3	337	4.50	.646
x4	337	4.50	.664
x5	337	4.52	.641
x6	337	4.41	.681
x7	337	4.50	.686
x8	337	4.39	.768
Totalงบประมาณ	337	4.4781	.38820
y1	337	4.50	.651
y2	337	4.47	.668
y3	337	4.37	.721
y4	337	4.45	.731
y5	337	4.41	.689
y6	337	4.45	.710
Totalบุคคล	337	4.4421	.47056
z1	337	4.47	.677

z2	337	4.47	.636
z3	337	4.42	.678
z4	337	4.44	.679
z5	337	4.46	.694
z6	337	4.41	.743
z7	337	4.49	.627
Totalทั่วไป	337	4.4510	.44516
Totalประสิทธิผล	337	4.4569	.38106
Valid N (listwise)	337		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

T-TEST GROUPS=สถานภาพ(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความยึดมั่น Totalความอิสระ

Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล Totalบริหาร

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes

Output Created	27-NOV-2025 14:00:05	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูเน็ต ตมวจิเดระห์ข้อมูลครูเน็ต.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=สถานภาพ(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความ ยึดมั่น Totalความอิสระ Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล Totalบริหาร /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.08

Group Statistics

	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Totalการตั้งเป้าหมาย	ผู้บริหารสถานศึกษา	45	4.4370	.42535	.06341
	ครูผู้สอน	292	4.4715	.42738	.02501
Totalการไว้วางใจกัน	ผู้บริหารสถานศึกษา	45	4.3185	.40642	.06059
	ครูผู้สอน	292	4.3682	.48125	.02816
Totalความยึดมั่น	ผู้บริหารสถานศึกษา	45	4.4259	.43017	.06413
	ครูผู้สอน	292	4.3858	.45565	.02667
Totalความอิสระ	ผู้บริหารสถานศึกษา	45	4.3444	.41803	.06232
	ครูผู้สอน	292	4.3350	.50645	.02964
Totalผลประโยชน์	ผู้บริหารสถานศึกษา	45	4.2630	.47339	.07057
	ครูผู้สอน	292	4.2985	.48540	.02841
Totalการประเมินผล	ผู้บริหารสถานศึกษา	45	4.3185	.40797	.06082
	ครูผู้สอน	292	4.3733	.42511	.02488
Totalบริหาร	ผู้บริหารสถานศึกษา	45	4.3512	.32238	.04806
	ครูผู้สอน	292	4.3721	.37798	.02212

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	.693	.406	-.503	335	.615	-.03442	.06840	-.16897	.10012

Totalการ ตั้งเป้าหมาย	Equal variances not assumed			-.505	58.542	.615	-.03442	.06816	-.17084	.10199
Totalการ ไว้วางใจกัน	Equal variances assumed	.418	.518	-.656	335	.512	-.04963	.07560	-.19835	.09909
	Equal variances not assumed			-.743	64.613	.460	-.04963	.06681	-.18308	.08382
Totalความยึดมั่น	Equal variances assumed	.464	.496	.553	335	.580	.04008	.07245	-.10243	.18259
	Equal variances not assumed			.577	60.259	.566	.04008	.06945	-.09882	.17899
Totalความอิสระ	Equal variances assumed	1.490	.223	.118	335	.906	.00940	.07939	-.14677	.16556
	Equal variances not assumed			.136	65.649	.892	.00940	.06900	-.12839	.14719
Total ผลประโยชน์	Equal variances assumed	.025	.874	-.459	335	.647	-.03555	.07748	-.18797	.11687
	Equal variances not assumed			-.467	59.178	.642	-.03555	.07607	-.18776	.11666
Totalการ ประเมินผล	Equal variances assumed	.795	.373	-.809	335	.419	-.05477	.06773	-.18799	.07845
	Equal variances not assumed			-.834	59.704	.408	-.05477	.06571	-.18622	.07668
Totalบริหาร	Equal variances assumed	1.061	.304	-.350	335	.726	-.02082	.05944	-.13774	.09610
	Equal variances not assumed			-.393	64.182	.695	-.02082	.05290	-.12650	.08486

ONEWAY Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความยึดมั่น Totalความอิสระ Totalผลประโยชน์

Totalการประเมินผล Totalบริหาร BY ขนาดโรงเรียน

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Oneway

Notes

Output Created		27-NOV-2025 14:01:31
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูนัด ตมว\วิเคราะห์ข้อมูลครูนัด.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	337
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความยึดมั่น Totalความอิสระ Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล Totalบริหาร BY ขนาดโรงเรียน /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.09

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound	m	m
Totalการ ตั้งเป้าหมาย	โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.4244	.52013	.04247	4.3405	4.5084	2.00	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.5663	.31005	.03305	4.5006	4.6320	3.67	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.4428	.33937	.03411	4.3751	4.5104	3.17	5.00
	Total	337	4.4669	.42663	.02324	4.4211	4.5126	2.00	5.00
Totalการ ไว้วางใจกัน	โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3222	.54638	.04461	4.2341	4.4104	2.17	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.4148	.39553	.04216	4.3310	4.4986	3.33	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.3737	.40622	.04083	4.2927	4.4548	2.67	5.00
	Total	337	4.3615	.47170	.02570	4.3110	4.4121	2.17	5.00
Totalความยึด มั่น	โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3200	.52333	.04273	4.2356	4.4044	1.83	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.4508	.36107	.03849	4.3743	4.5273	3.17	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.4461	.39255	.03945	4.3678	4.5244	2.67	5.00
	Total	337	4.3912	.45192	.02462	4.3428	4.4396	1.83	5.00
Totalความ อิสระ	โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.2600	.54529	.04452	4.1720	4.3480	2.50	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.4072	.40103	.04275	4.3222	4.4922	3.17	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.3889	.47857	.04810	4.2934	4.4843	2.00	5.00
	Total	337	4.3363	.49501	.02696	4.2833	4.3893	2.00	5.00
Total ผลประโยชน์	โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.2011	.53870	.04398	4.1142	4.2880	2.33	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.4015	.37536	.04001	4.3220	4.4810	3.33	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.3384	.45703	.04593	4.2472	4.4295	2.50	5.00
	Total	337	4.2938	.48327	.02633	4.2420	4.3456	2.33	5.00
โรงเรียนขนาดกลาง		150	4.2756	.46583	.03803	4.2004	4.3507	2.67	5.00

Totalการประเมินผล	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.4413	.39395	.04200	4.3578	4.5248	2.50	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.4360	.34969	.03515	4.3663	4.5058	3.33	5.00
	Total	337	4.3660	.42268	.02302	4.3207	4.4113	2.50	5.00
Totalบริหาร	โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3006	.42780	.03493	4.2315	4.3696	2.97	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.4470	.27523	.02934	4.3887	4.5053	3.47	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.4043	.33416	.03358	4.3377	4.4710	3.17	5.00
	Total	337	4.3693	.37066	.02019	4.3296	4.4090	2.97	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Totalการตั้งเป้าหมาย	Between Groups	1.197	2	.599	3.335	.037
	Within Groups	59.960	334	.180		
	Total	61.158	336			
Totalการไว้วางใจกัน	Between Groups	.496	2	.248	1.115	.329
	Within Groups	74.264	334	.222		
	Total	74.760	336			
Totalความยึดมั่น	Between Groups	1.371	2	.686	3.405	.034
	Within Groups	67.250	334	.201		
	Total	68.622	336			
Totalความอิสระ	Between Groups	1.589	2	.795	3.287	.039
	Within Groups	80.741	334	.242		
	Total	82.330	336			
Totalผลประโยชน์	Between Groups	2.506	2	1.253	5.510	.004
	Within Groups	75.966	334	.227		

Total		78.472	336			
Totalการประเมินผล	Between Groups	2.211	2	1.106	6.387	.002
	Within Groups	57.819	334	.173		
	Total	60.030	336			
Totalบริหาร	Between Groups	1.361	2	.681	5.074	.007
	Within Groups	44.802	334	.134		
	Total	46.164	336			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
	(I) ขนาดโรงเรียน	(J) ขนาดโรงเรียน				Lower Bound	Upper Bound
Totalการตั้งเป้าหมาย	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.14184 [*]	.05689	.046	-.2817	-.0020
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.01832	.05487	.946	-.1532	.1166
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.14184 [*]	.05689	.046	.0020	.2817
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.12353	.06208	.140	-.0291	.2762
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.01832	.05487	.946	-.1166	.1532
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.12353	.06208	.140	-.2762	.0291
Totalการไว้วางใจกัน	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.09255	.06332	.345	-.2482	.0631
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.05152	.06106	.701	-.2016	.0986
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.09255	.06332	.345	-.0631	.2482
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.04104	.06908	.838	-.1288	.2109
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.05152	.06106	.701	-.0986	.2016
		โรงเรียนขนาดใหญ่					

		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.04104	.06908	.838	-.2109	.1288
Totalความยืดหยุ่น	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.13076 [*]	.06025	.096	-.2789	.0174
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.12613	.05810	.096	-.2690	.0167
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.13076 [*]	.06025	.096	-.0174	.2789
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.00463	.06574	.998	-.1570	.1663
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.12613	.05810	.096	-.0167	.2690
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.00463	.06574	.998	-.1663	.1570
Totalความอิสระ	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.14720 [*]	.06602	.085	-.3095	.0151
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.12889	.06367	.130	-.2854	.0277
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.14720 [*]	.06602	.085	-.0151	.3095
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.01831	.07203	.968	-.1588	.1954
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.12889	.06367	.130	-.0277	.2854
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.01831	.07203	.968	-.1954	.1588
Total ผลประโยชน์	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.20040 [*]	.06404	.008	-.3579	-.0429
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.13727	.06176	.086	-.2891	.0146
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.20040 [*]	.06404	.008	.0429	.3579
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.06313	.06987	.665	-.1087	.2349
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.13727	.06176	.086	-.0146	.2891
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.06313	.06987	.665	-.2349	.1087
Totalการ ประเมินผล	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.16573 [*]	.05587	.013	-.3031	-.0284
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.16047 [*]	.05388	.013	-.2929	-.0280
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.16573 [*]	.05587	.013	.0284	.3031
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.00526	.06096	.996	-.1446	.1551
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.16047 [*]	.05388	.013	.0280	.2929
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.00526	.06096	.996	-.1551	.1446

Totalบริหาร	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.14641*	.04918	.013	-.2673	-.0255
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.10377	.04743	.093	-.2204	.0128
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.14641*	.04918	.013	.0255	.2673
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.04265	.05366	.729	-.0893	.1746
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.10377	.04743	.093	-.0128	.2204
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.04265	.05366	.729	-.1746	.0893

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

Totalการตั้งเป้าหมาย

Scheffe^{a,b}

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.4244
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.4428
โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.5663
Sig.		.052

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 106.643.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalการไว้วางใจกัน

Scheffe^{a,b}

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3222
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.3737
โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.4148
Sig.		.359

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 106.643.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalความยึดมั่น

Scheffe^{a,b}

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3200
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.4461
โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.4508
Sig.		.106

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 106.643.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalความอิสระ

Scheffe^{a,b}

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.2600
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.3889
โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.4072
Sig.		.093

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 106.643.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalผลประโยชน์

Scheffe^{a,b}

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.2011	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.3384	4.3384
โรงเรียนขนาดใหญ่	88		4.4015
Sig.		.111	.627

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 106.643.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalการประเมินผล

Scheffe^{a,b}

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.2756	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99		4.4360
โรงเรียนขนาดใหญ่	88		4.4413
Sig.		1.000	.996

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 106.643.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalบริหาร

Scheffe^{a,b}

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3006	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.4043	4.4043
โรงเรียนขนาดใหญ่	88		4.4470
Sig.		.119	.697

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 106.643.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ONEWAY Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความยึดมั่น Totalความอิสระ Totalผลประโยชน์

Totalการประเมินผล Totalบริหาร BY ประสบการณ์ฯ

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Oneway

Notes

Output Created		27-NOV-2025 14:02:09
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูนัด ตมววิเคราะห์ข้อมูลครูนัด.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความยึดมั่น Totalความอิสระ Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล Totalบริหาร BY ประสิทธิภาพฯ /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).
	Resources	
	Processor Time	00:00:00.09
	Elapsed Time	00:00:00.14

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Totalการตั้งเป้าหมาย	น้อยกว่า 10 ปี	89	4.4888	.51664	.05476	4.3799	4.5976	3.00	5.00
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.4558	.37377	.02778	4.4010	4.5106	3.00	5.00
	มากกว่า 20 ปี	67	4.4677	.43446	.05308	4.3617	4.5736	2.00	5.00
	Total	337	4.4669	.42663	.02324	4.4211	4.5126	2.00	5.00
Totalการไว้วางใจกัน	น้อยกว่า 10 ปี	89	4.3127	.47329	.05017	4.2130	4.4124	2.50	5.00
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.3628	.45139	.03355	4.2966	4.4290	2.50	5.00
	มากกว่า 20 ปี	67	4.4229	.52088	.06364	4.2958	4.5499	2.17	5.00
	Total	337	4.3615	.47170	.02570	4.3110	4.4121	2.17	5.00
Totalความยึดมั่น	น้อยกว่า 10 ปี	89	4.3109	.51871	.05498	4.2016	4.4201	2.67	5.00
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.4217	.40732	.03028	4.3620	4.4815	2.67	5.00
	มากกว่า 20 ปี	67	4.4154	.46545	.05686	4.3019	4.5290	1.83	5.00
	Total	337	4.3912	.45192	.02462	4.3428	4.4396	1.83	5.00
Totalความอิสระ	น้อยกว่า 10 ปี	89	4.2678	.55710	.05905	4.1504	4.3851	2.00	5.00
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.3591	.48299	.03590	4.2883	4.4300	2.50	5.00
	มากกว่า 20 ปี	67	4.3657	.43446	.05308	4.2597	4.4716	2.50	5.00
	Total	337	4.3363	.49501	.02696	4.2833	4.3893	2.00	5.00
Totalผลประโยชน์	น้อยกว่า 10 ปี	89	4.2434	.57629	.06109	4.1220	4.3648	2.33	5.00
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.3029	.45116	.03353	4.2368	4.3691	2.50	5.00
	มากกว่า 20 ปี	67	4.3358	.43081	.05263	4.2307	4.4409	3.17	5.00
	Total	337	4.2938	.48327	.02633	4.2420	4.3456	2.33	5.00
น้อยกว่า 10 ปี		89	4.2753	.53424	.05663	4.1627	4.3878	2.50	5.00

Totalการประเมินผล	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.3950	.38654	.02873	4.3383	4.4517	2.83	5.00
	มากกว่า 20 ปี	67	4.4080	.32604	.03983	4.3284	4.4875	3.67	5.00
	Total	337	4.3660	.42268	.02302	4.3207	4.4113	2.50	5.00
Totalบริหาร	น้อยกว่า 10 ปี	89	4.3165	.42309	.04485	4.2274	4.4056	3.06	5.00
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.3829	.34483	.02563	4.3323	4.4335	3.03	5.00
	มากกว่า 20 ปี	67	4.4026	.36206	.04423	4.3143	4.4909	2.97	5.00
	Total	337	4.3693	.37066	.02019	4.3296	4.4090	2.97	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Totalการตั้งเป้าหมาย	Between Groups	.065	2	.032	.177	.838
	Within Groups	61.093	334	.183		
	Total	61.158	336			
Totalการไว้วางใจกัน	Between Groups	.464	2	.232	1.044	.353
	Within Groups	74.296	334	.222		
	Total	74.760	336			
Totalความยืดหยุ่น	Between Groups	.782	2	.391	1.926	.147
	Within Groups	67.839	334	.203		
	Total	68.622	336			
Totalความอิสระ	Between Groups	.570	2	.285	1.164	.314
	Within Groups	81.761	334	.245		
	Total	82.330	336			
Totalผลประโยชน์	Between Groups	.359	2	.180	.768	.465
	Within Groups	78.113	334	.234		

Total		78.472	336			
Totalการประเมินผล	Between Groups	1.003	2	.501	2.838	.060
	Within Groups	59.027	334	.177		
	Total	60.030	336			
Totalบริหาร	Between Groups	.356	2	.178	1.298	.275
	Within Groups	45.808	334	.137		
	Total	46.164	336			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ประสิทธิภาพ	(J) ประสิทธิภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Totalการตั้งเป้าหมาย	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.03296	.05537	.838	-.1032	.1691
		มากกว่า 20 ปี	.02110	.06918	.955	-.1490	.1912
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.03296	.05537	.838	-.1691	.1032
		มากกว่า 20 ปี	-.01186	.06116	.981	-.1622	.1385
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.02110	.06918	.955	-.1912	.1490
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.01186	.06116	.981	-.1385	.1622
Totalการไว้วางใจกัน	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.05007	.06106	.715	-.2002	.1001
		มากกว่า 20 ปี	-.11015	.07628	.354	-.2977	.0774
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.05007	.06106	.715	-.1001	.2002
		มากกว่า 20 ปี	-.06009	.06745	.673	-.2259	.1057
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.11015	.07628	.354	-.0774	.2977

		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	.06009	.06745	.673	-.1057	.2259
Totalความยืดหยุ่น	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	-.11087	.05835	.166	-.2543	.0326
		มากกว่า 20 ปี	-.10456	.07289	.359	-.2838	.0747
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.11087	.05835	.166	-.0326	.2543
		มากกว่า 20 ปี	.00631	.06445	.995	-.1522	.1648
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.10456	.07289	.359	-.0747	.2838
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	-.00631	.06445	.995	-.1648	.1522
Totalความอิสระ	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	-.09133	.06405	.363	-.2488	.0662
		มากกว่า 20 ปี	-.09788	.08003	.474	-.2946	.0989
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09133	.06405	.363	-.0662	.2488
		มากกว่า 20 ปี	-.00656	.07075	.996	-.1805	.1674
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09788	.08003	.474	-.0989	.2946
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	.00656	.07075	.996	-.1674	.1805
Totalผลประโยชน์	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	-.05950	.06261	.637	-.2134	.0944
		มากกว่า 20 ปี	-.09238	.07822	.499	-.2847	.1000
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.05950	.06261	.637	-.0944	.2134
		มากกว่า 20 ปี	-.03287	.06916	.893	-.2029	.1372
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09238	.07822	.499	-.1000	.2847
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	.03287	.06916	.893	-.1372	.2029
Totalการประเมินผล	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	-.11975	.05443	.090	-.2536	.0141
		มากกว่า 20 ปี	-.13268	.06800	.151	-.2999	.0345
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.11975	.05443	.090	-.0141	.2536
		มากกว่า 20 ปี	-.01293	.06012	.977	-.1607	.1349
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.13268	.06800	.151	-.0345	.2999
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	.01293	.06012	.977	-.1349	.1607

Totalบริหาร	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.06642	.04794	.384	-.1843	.0515
		มากกว่า 20 ปี	-.08609	.05990	.357	-.2334	.0612
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.06642	.04794	.384	-.0515	.1843
			-.01967	.05296	.933	-.1499	.1105
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.08609	.05990	.357	-.0612	.2334
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.01967	.05296	.933	-.1105	.1499

Homogeneous Subsets

Totalการตั้งเป้าหมาย

Scheffe^{a,b}

ประสบการณ์	N	Subset for alpha = 0.05
		1
ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	181	4.4558
มากกว่า 20 ปี	67	4.4677
น้อยกว่า 10 ปี	89	4.4888
Sig.		.869

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 94.678.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalการไว้วางใจกัน

Scheffe^{a,b}

ประสบการณ์	N	Subset for alpha = 0.05
		1
น้อยกว่า 10 ปี	89	4.3127
ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	181	4.3628

มากกว่า 20 ปี	67	4.4229
Sig.		.276

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 94.678.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalความยืดหยุ่น

Scheffe^{ab}

ประสบการณ์	N	Subset for alpha = 0.05
		1
น้อยกว่า 10 ปี	89	4.3109
มากกว่า 20 ปี	67	4.4154
ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	181	4.4217
Sig.		.240

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 94.678.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalความอิสระ

Scheffe^{ab}

ประสบการณ์	N	Subset for alpha = 0.05
		1
น้อยกว่า 10 ปี	89	4.2678
ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	181	4.3591
มากกว่า 20 ปี	67	4.3657
Sig.		.397

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 94.678.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalผลประโยชน์

Scheffe^{ab}

ประสพการณ์ฯ	N	Subset for alpha = 0.05
		1
น้อยกว่า 10 ปี	89	4.2434
ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.3029
มากกว่า 20 ปี	67	4.3358
Sig.		.423

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 94.678.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalการประเมินผล

Scheffe^{ab}

ประสพการณ์ฯ	N	Subset for alpha = 0.05
		1
น้อยกว่า 10 ปี	89	4.2753
ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.3950
มากกว่า 20 ปี	67	4.4080
Sig.		.096

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 94.678.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalบริหาร

Scheffe^{ab}

ประสบการณ์	N	Subset for alpha = 0.05
		1
น้อยกว่า 10 ปี	89	4.3165
ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	181	4.3829
มากกว่า 20 ปี	67	4.4026
Sig.		.280

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 94.678.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

T-Test

Notes

Output Created		27-NOV-2025 15:48:22
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูนัด ดมววินเคราะห์ข้อมูลครูนัด.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST GROUPS=สถานภาพ(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Totalวิชาการ Totalงบประมาณ Totalบุคคล Totalทั่วไป Totalประสิทธิผล /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.06

Group Statistics

	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Totalวิชาการ	ผู้บริหาร	45	4.4000	.50302	.07499
	สถานศึกษา				
	ครูผู้สอน	292	4.4652	.41293	.02416
Totalงบประมาณ	ผู้บริหาร	45	4.4472	.46427	.06921
	สถานศึกษา				
	ครูผู้สอน	292	4.4829	.37582	.02199
Totalบุคคล	ผู้บริหาร	45	4.3963	.47446	.07073
	สถานศึกษา				
	ครูผู้สอน	292	4.4492	.47038	.02753
Totalทั่วไป	ผู้บริหาร	45	4.3968	.49289	.07348
	สถานศึกษา				
	ครูผู้สอน	292	4.4594	.43767	.02561
Totalประสิทธิผล	ผู้บริหาร	45	4.4101	.43302	.06455
	สถานศึกษา				
	ครูผู้สอน	292	4.4642	.37272	.02181

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differenc e	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Totalวิชาการ	Equal variances assumed	1.348	.246	-.956	335	.340	-.06518	.06820	-.19933	.06897
	Equal variances not assumed			-.827	53.526	.412	-.06518	.07878	-.22317	.09280
Total งบประมาณ	Equal variances assumed	2.088	.149	-.573	335	.567	-.03565	.06223	-.15807	.06876
	Equal variances not assumed			-.491	53.253	.625	-.03565	.07262	-.18130	.10999
Totalบุคคล	Equal variances assumed	.085	.771	-.702	335	.483	-.05290	.07542	-.20125	.09544
	Equal variances not assumed			-.697	58.137	.489	-.05290	.07590	-.20482	.09901
Totalทั่วไป	Equal variances assumed	.138	.711	-.877	335	.381	-.06257	.07132	-.20285	.07771
	Equal variances not assumed			-.804	55.220	.425	-.06257	.07781	-.21849	.09336
Total ประสิทธิผล	Equal variances assumed	.649	.421	-.886	335	.376	-.05408	.06105	-.17416	.06600
	Equal variances not assumed			-.794	54.514	.431	-.05408	.06814	-.19065	.08250

ONEWAY Totalวิชาการ Totalงบประมาณ Totalบุคคล Totalทั่วไป Totalประสิทธิผล BY ขนาดโรงเรียน

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Oneway

Notes

Output Created		27-NOV-2025 14:02:38
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูณ์ด คมววิเคราะห้ข้อมูลครูณ์ด.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax	ONEWAY Totalวิชาการ Totalงบประมาณ Totalบุคคล Totalทั่วไป Totalประสิทธิผล BY ขนาดโรงเรียน	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
	/MISSING ANALYSIS	
	/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).	
Resources	Processor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:00.10

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
								m	m
Totalวิชาการ	โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3200	.48178	.03934	4.2423	4.3977	2.50	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.5909	.31452	.03353	4.5243	4.6575	3.83	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.5438	.35840	.03602	4.4723	4.6153	2.33	5.00
	Total	337	4.4565	.42579	.02319	4.4109	4.5021	2.33	5.00
Total งบประมาณ	โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.4075	.45623	.03725	4.3339	4.4811	2.63	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.5597	.35859	.03823	4.4837	4.6356	3.25	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.5126	.26696	.02683	4.4594	4.5659	3.38	5.00
	Total	337	4.4781	.38820	.02115	4.4365	4.5197	2.63	5.00
Totalบุคคล	โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3556	.53466	.04365	4.2693	4.4418	2.33	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.5663	.36840	.03927	4.4882	4.6443	2.83	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.4630	.42228	.04244	4.3787	4.5472	2.50	5.00
	Total	337	4.4421	.47056	.02563	4.3917	4.4926	2.33	5.00
Totalทั่วไป	โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3638	.53748	.04389	4.2771	4.4505	2.29	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.5568	.35594	.03794	4.4814	4.6322	3.43	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.4892	.32338	.03250	4.4247	4.5537	3.43	5.00
	Total	337	4.4510	.44516	.02425	4.4033	4.4987	2.29	5.00
Total ประสิทธิผล	โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3617	.44457	.03630	4.2900	4.4334	2.85	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่	88	4.5684	.31794	.03389	4.5011	4.6358	3.34	5.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.5021	.28378	.02852	4.4455	4.5587	3.28	5.00
	Total	337	4.4569	.38106	.02076	4.4161	4.4978	2.85	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Totalวิชาการ	Between Groups	5.139	2	2.569	15.385	.000
	Within Groups	55.779	334	.167		
	Total	60.917	336			
Totalงบประมาณ	Between Groups	1.451	2	.726	4.927	.008
	Within Groups	49.184	334	.147		
	Total	50.635	336			
Totalบุคคล	Between Groups	2.524	2	1.262	5.864	.003
	Within Groups	71.876	334	.215		
	Total	74.399	336			
Totalทั่วไป	Between Groups	2.270	2	1.135	5.894	.003
	Within Groups	64.315	334	.193		
	Total	66.585	336			
Totalประสิทธิผล	Between Groups	2.656	2	1.328	9.614	.000
	Within Groups	46.134	334	.138		
	Total	48.790	336			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ขนาดโรงเรียน	(J) ขนาดโรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Totalวิชาการ	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.27091 [*]	.05487	.000	-.4058	-.1360
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.22377 [*]	.05292	.000	-.3539	-.0937
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.27091 [*]	.05487	.000	.1360	.4058
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.04714	.05987	.734	-.1001	.1943
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.22377	.05292	.000	.0937	.3539
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.04714	.05987	.734	-.1943	.1001
Totalงบประมาณ	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.15216 [*]	.05153	.014	-.2789	-.0255
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.10513	.04969	.108	-.2273	.0171
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.15216 [*]	.05153	.014	.0255	.2789
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.04703	.05622	.705	-.0912	.1853
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.10513	.04969	.108	-.0171	.2273
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.04703	.05622	.705	-.1853	.0912
Totalบุคคล	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.21073 [*]	.06229	.004	-.3639	-.0576
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.10741	.06007	.204	-.2551	.0403
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.21073 [*]	.06229	.004	.0576	.3639
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.10332	.06796	.316	-.0638	.2704
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.10741	.06007	.204	-.0403	.2551
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.10332	.06796	.316	-.2704	.0638
Totalทั่วไป	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.19301 [*]	.05892	.005	-.3379	-.0481
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.12537	.05682	.089	-.2651	.0143

	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.19301*	.05892	.005	.0481	.3379
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.06764	.06429	.575	-.0904	.2257
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.12537	.05682	.089	-.0143	.2651
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.06764	.06429	.575	-.2257	.0904
Totalประสิทธิผล	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.20670*	.04990	.000	-.3294	-.0840
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.14042*	.04813	.015	-.2587	-.0221
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.20670*	.04990	.000	.0840	.3294
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.06628	.05445	.477	-.0676	.2002
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.14042*	.04813	.015	.0221	.2587
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.06628	.05445	.477	-.2002	.0676

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

Totalวิชาการ

Scheffe^{a,b}

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3200	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99		4.5438
โรงเรียนขนาดใหญ่	88		4.5909
Sig.		1.000	.702

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 106.643.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalงบประมาณ

Scheffe^{a,b}

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.4075	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.5126	4.5126
โรงเรียนขนาดใหญ่	88		4.5597
Sig.		.137	.670

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 106.643.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalบุคคล

Scheffe^{a,b}

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3556	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.4630	4.4630
โรงเรียนขนาดใหญ่	88		4.5663
Sig.		.241	.268

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 106.643.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalทั่วไป

Scheffe^{a,b}

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3638	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99	4.4892	4.4892
โรงเรียนขนาดใหญ่	88		4.5568
Sig.		.115	.531

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 106.643.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Totalประสิทธิผล

Scheffe^{a,b}

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
โรงเรียนขนาดกลาง	150	4.3617	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	99		4.5021
โรงเรียนขนาดใหญ่	88		4.5684
Sig.		1.000	.429

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 106.643.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ONEWAY Totalวิชาการ Totalงบประมาณ Totalบุคคล Totalทั่วไป Totalประสิทธิผล BY ประสบการณ์ฯ

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Oneway

Notes

Output Created	27-NOV-2025 14:02:57	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูนัด คมวชิเคราะห์ข้อมูลครูนัด.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax	ONEWAY Totalวิชาการ Totalงบประมาณ Totalบุคคล Totalทั่วไป Total ประสิทธิภาพ BY ประสบการณ์ /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).	
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.11

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for		Minimum	Maximum
						Mean			
						Lower Bound	Upper Bound		
Totalวิชาการ	น้อยกว่า 10 ปี	89	4.3914	.48468	.05138	4.2893	4.4935	2.50	5.00
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.4687	.43348	.03222	4.4051	4.5323	2.33	5.00
	มากกว่า 20 ปี	67	4.5100	.29713	.03630	4.4375	4.5824	3.50	5.00
	Total	337	4.4565	.42579	.02319	4.4109	4.5021	2.33	5.00
Totalงบประมาณ	น้อยกว่า 10 ปี	89	4.4916	.39743	.04213	4.4079	4.5753	3.13	5.00
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.4689	.40929	.03042	4.4089	4.5290	2.63	5.00
	มากกว่า 20 ปี	67	4.4851	.31497	.03848	4.4082	4.5619	3.38	5.00
	Total	337	4.4781	.38820	.02115	4.4365	4.5197	2.63	5.00
Totalบุคคล	น้อยกว่า 10 ปี	89	4.4082	.53360	.05656	4.2958	4.5206	2.50	5.00
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.4595	.44328	.03295	4.3945	4.5245	2.50	5.00
	มากกว่า 20 ปี	67	4.4403	.45754	.05590	4.3287	4.5519	2.33	5.00
	Total	337	4.4421	.47056	.02563	4.3917	4.4926	2.33	5.00
Totalทั่วไป	น้อยกว่า 10 ปี	89	4.4302	.53776	.05700	4.3169	4.5435	2.43	5.00
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.4665	.42046	.03125	4.4048	4.5281	2.29	5.00
	มากกว่า 20 ปี	67	4.4371	.37375	.04566	4.3459	4.5283	2.71	5.00
	Total	337	4.4510	.44516	.02425	4.4033	4.4987	2.29	5.00
Totalประสิทธิผล	น้อยกว่า 10 ปี	89	4.4303	.41370	.04385	4.3432	4.5175	3.20	5.00
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.4659	.39257	.02918	4.4083	4.5235	2.85	5.00
	มากกว่า 20 ปี	67	4.4681	.29907	.03654	4.3952	4.5411	3.28	5.00
	Total	337	4.4569	.38106	.02076	4.4161	4.4978	2.85	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Totalวิชาการ	Between Groups	.596	2	.298	1.649	.194
	Within Groups	60.322	334	.181		
	Total	60.917	336			
Totalงบประมาณ	Between Groups	.035	2	.017	.114	.892
	Within Groups	50.601	334	.151		
	Total	50.635	336			
Totalบุคคล	Between Groups	.157	2	.078	.353	.703
	Within Groups	74.242	334	.222		
	Total	74.399	336			
Totalทั่วไป	Between Groups	.095	2	.047	.238	.788
	Within Groups	66.490	334	.199		
	Total	66.585	336			
Totalประสิทธิผล	Between Groups	.086	2	.043	.294	.745
	Within Groups	48.704	334	.146		
	Total	48.790	336			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์	(J) ประสบการณ์	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Totalวิชาการ	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.07731	.05502	.374	-.2126	.0580
		มากกว่า 20 ปี	-.11856	.06874	.227	-.2876	.0504
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.07731	.05502	.374	-.0580	.2126
		มากกว่า 20 ปี	-.04126	.06077	.794	-.1907	.1082
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.11856	.06874	.227	-.0504	.2876
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.04126	.06077	.794	-.1082	.1907
Totalงบประมาณ	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.02265	.05039	.904	-.1012	.1466
		มากกว่า 20 ปี	.00650	.06296	.995	-.1483	.1613
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.02265	.05039	.904	-.1466	.1012
		มากกว่า 20 ปี	-.01615	.05566	.959	-.1530	.1207
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.00650	.06296	.995	-.1613	.1483
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.01615	.05566	.959	-.1207	.1530
Totalบุคคล	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.05124	.06104	.703	-.2013	.0988
		มากกว่า 20 ปี	-.03206	.07626	.915	-.2196	.1554
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.05124	.06104	.703	-.0988	.2013
		มากกว่า 20 ปี	.01919	.06742	.960	-.1466	.1850
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.03206	.07626	.915	-.1554	.2196
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.01919	.06742	.960	-.1850	.1466
Totalทั่วไป	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.03628	.05776	.821	-.1783	.1057
		มากกว่า 20 ปี	-.00692	.07217	.995	-.1844	.1705

	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.03628	.05776	.821	-.1057	.1783
		มากกว่า 20 ปี	.02936	.06381	.900	-.1275	.1862
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.00692	.07217	.995	-.1705	.1844
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	-.02936	.06381	.900	-.1862	.1275
Totalประสิทธิผล	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	-.03555	.04944	.772	-.1571	.0860
		มากกว่า 20 ปี	-.03776	.06176	.830	-.1896	.1141
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.03555	.04944	.772	-.0860	.1571
		มากกว่า 20 ปี	-.00222	.05461	.999	-.1365	.1321
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.03776	.06176	.830	-.1141	.1896
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	.00222	.05461	.999	-.1321	.1365

Homogeneous Subsets

Totalวิชาการ

Scheffe^{a,b}

ประสพการณ์	N	Subset for alpha = 0.05
		1
น้อยกว่า 10 ปี	89	4.3914
ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.4687
มากกว่า 20 ปี	67	4.5100
Sig.		.160

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 94.678.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used.

Type I error levels are not guaranteed.

Totalงบประมาณ

Scheffe^{a,b}

ประสบการณ์	N	Subset for alpha = 0.05
		1
ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.4689
มากกว่า 20 ปี	67	4.4851
น้อยกว่า 10 ปี	89	4.4916
Sig.		.923

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 94.678.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used.

Type I error levels are not guaranteed.

Totalบุคคล

Scheffe^{a,b}

ประสบการณ์	N	Subset for alpha = 0.05
		1
น้อยกว่า 10 ปี	89	4.4082
มากกว่า 20 ปี	67	4.4403
ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	181	4.4595
Sig.		.756

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 94.678.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used.

Type I error levels are not guaranteed.

Totalทั่วไป

Scheffe^{a,b}

ประเภทการชน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
น้อยกว่า 10 ปี	89	4.4302
มากกว่า 20 ปี	67	4.4371
ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	181	4.4665
Sig.		.855

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 94.678.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used.

Type I error levels are not guaranteed.

Totalประสิทธิผล

Scheffe^{a,b}

ประเภทการชน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
น้อยกว่า 10 ปี	89	4.4303
ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	181	4.4659
มากกว่า 20 ปี	67	4.4681
Sig.		.793

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 94.678.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used.

Type I error levels are not guaranteed.

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

GET

FILE='C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูนต์ ตมววิเคราะห์ข้อมูลครูนต์.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

CORRELATIONS

/VARIABLES=Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความยึดมั่น Totalความอิสระ

Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล Totalบริหาร Totalวิชาการ Totalงบประมาณ Totalบุคคล Totalทั่วไป

Totalประสิทธิภาพ

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		28-NOV-2025 09:03:33
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูนต์ ตมววิเคราะห์ข้อมูลครูนต์.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Correlations

[illegible]

Total ผลประโยชน์	Pearson Correlation	.466**	.527**	.566**	.728**	1	.686**	.826**	.520**	.463**	.555**	.537**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Totalการ ประเมินผล	Pearson Correlation	.485**	.510**	.556**	.643**	.686**	1	.796**	.586**	.513**	.598**	.581**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Totalบริหาร	Pearson Correlation	.743**	.824**	.810**	.842**	.826**	.796**	1	.610**	.622**	.710**	.683**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Totalวิชาการ	Pearson Correlation	.439**	.440**	.503**	.478**	.520**	.586**	.610**	1	.641**	.680**	.654**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Total งบประมาณ	Pearson Correlation	.536**	.506**	.516**	.489**	.463**	.513**	.622**	.641**	1	.725**	.710**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Totalบุคคล	Pearson Correlation	.574**	.584**	.595**	.542**	.555**	.598**	.710**	.680**	.725**	1	.786**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Totalทั่วไป	Pearson Correlation	.589**	.547**	.496**	.567**	.537**	.581**	.683**	.654**	.710**	.786**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Total ประสิทธิผล	Pearson Correlation	.609**	.592**	.601**	.591**	.591**	.648**	.748**	.843**	.865**	.913**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337

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

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

/CRITERIA=PIN(.01) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Totalประสิทธิผล

/METHOD=STEPWISE Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความยึดมั่น Totalความอิสระ

Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล

/RESIDUALS DURBIN.

Regression

Notes

Output Created	28-NOV-2025 12:21:17
Comments	
Input	Data
	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย คุรุณัด ตมววิเคราะห์ข้อมูลคุรุณัด.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data File
	337
Missing Value Handling	Definition of Missing
	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used
	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION
		/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
		/CRITERIA=PIN(.01) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Totalประสิทธิผล
		/METHOD=STEPWISE Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน
		Totalความยึดมั่น Totalความอิสระ
		Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล
		/RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00.11
	Elapsed Time	00:00:00.10
	Memory Required	9120 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Totalประสิทธิผล	4.4569	.38106	337
Totalการตั้งเป้าหมาย	4.4669	.42663	337
Totalการไว้วางใจกัน	4.3615	.47170	337
Totalความยึดมั่น	4.3912	.45192	337
Totalความอิสระ	4.3363	.49501	337
Totalผลประโยชน์	4.2938	.48327	337
Totalการประเมินผล	4.3660	.42268	337

Correlations

		Total ประสิทธิผล	Totalการ ตั้งเป้าหมาย	Totalการ ไว้วางใจกัน	Totalความ ยึดมั่น	Totalความ อิสระ	Total ผลประโยชน์	Totalการ ประเมินผล
Pearson Correlation	Totalประสิทธิผล	1.000	.609	.592	.601	.591	.591	.648
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.609	1.000	.694	.509	.481	.466	.485
	Totalการไว้วางใจกัน	.592	.694	1.000	.683	.577	.527	.510
	Totalความยึดมั่น	.601	.509	.683	1.000	.612	.566	.556
	Totalความอิสระ	.591	.481	.577	.612	1.000	.728	.643
	Totalผลประโยชน์	.591	.466	.527	.566	.728	1.000	.686
	Totalการประเมินผล	.648	.485	.510	.556	.643	.686	1.000
Sig. (1-tailed)	Totalประสิทธิผล	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	Totalการไว้วางใจกัน	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	Totalความยึดมั่น	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	Totalความอิสระ	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	Totalผลประโยชน์	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	Totalการประเมินผล	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	Totalประสิทธิผล	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการตั้งเป้าหมาย	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการไว้วางใจกัน	337	337	337	337	337	337	337
	Totalความยึดมั่น	337	337	337	337	337	337	337
	Totalความอิสระ	337	337	337	337	337	337	337
	Totalผลประโยชน์	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการประเมินผล	337	337	337	337	337	337	337

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Totalการประเมินผล		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Totalการตั้งเป้าหมาย		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Totalความยืดหยุ่น		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Totalประสิทธิผล

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.648 ^a	.421	.419	.29051	.421	243.113	1	335	.000	2.064
2	.731 ^b	.534	.531	.26099	.113	81.049	1	334	.000	
3	.754 ^c	.569	.565	.25123	.036	27.480	1	333	.000	

a. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล

b. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalการตั้งเป้าหมาย

c. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalความยืดหยุ่น

d. Dependent Variable: Totalประสิทธิผล

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.518	1	20.518	243.113	.000 ^b
	Residual	28.272	335	.084		
	Total	48.790	336			
2	Regression	26.039	2	13.019	191.127	.000 ^c
	Residual	22.752	334	.068		
	Total	48.790	336			
3	Regression	27.773	3	9.258	146.680	.000 ^d
	Residual	21.017	333	.063		
	Total	48.790	336			

a. Dependent Variable: Totalประสิทธิผล

b. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล

c. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalการตั้งเป้าหมาย

d. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalความยืดหยุ่น

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.904	.164		11.580	.000		
	Totalการประเมินผล	.585	.037	.648	15.592	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.104	.172		6.400	.000		
	Totalการประเมินผล	.417	.039	.462	10.818	.000	.765	1.307
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.343	.038	.385	9.003	.000	.765	1.307

3	(Constant)	.896	.171		5.253	.000		
	Totalการประเมินผล	.329	.041	.365	8.089	.000	.636	1.573
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.276	.039	.309	7.108	.000	.682	1.466
	Totalความยึดมั่น	.203	.039	.240	5.242	.000	.616	1.624

a. Dependent Variable: Totalประสิทธิผล

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Totalการตั้งเป้าหมาย	.385 ^b	9.003	.000	.442	.765	1.307	.765
	Totalการไว้วางใจกัน	.353 ^b	7.939	.000	.398	.740	1.352	.740
	Totalความยึดมั่น	.347 ^b	7.491	.000	.379	.691	1.448	.691
	Totalความอิสระ	.297 ^b	5.718	.000	.299	.587	1.704	.587
	Totalผลประโยชน์	.276 ^b	5.006	.000	.264	.529	1.890	.529
2	Totalการไว้วางใจกัน	.186 ^c	3.502	.001	.188	.479	2.089	.479
	Totalความยึดมั่น	.240 ^c	5.242	.000	.276	.616	1.624	.616
	Totalความอิสระ	.198 ^c	4.026	.000	.215	.549	1.820	.547
	Totalผลประโยชน์	.188 ^c	3.644	.000	.196	.506	1.977	.494
3	Totalการไว้วางใจกัน	.072 ^d	1.225	.221	.067	.370	2.705	.370
	Totalความอิสระ	.126 ^d	2.445	.015	.133	.484	2.068	.484
	Totalผลประโยชน์	.129 ^d	2.480	.014	.135	.473	2.115	.472

a. Dependent Variable: Totalประสิทธิผล

b. Predictors in the Model: (Constant), Totalการประเมินผล

c. Predictors in the Model: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalการตั้งเป้าหมาย

d. Predictors in the Model: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalความยึดมั่น

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Totalการ ประเมินผล	Totalการ ตั้งเป้าหมาย	Totalความยืดหยุ่น
1	1	1.995	1.000	.00	.00		
	2	.005	20.737	1.00	1.00		
2	1	2.991	1.000	.00	.00	.00	
	2	.005	25.135	.11	.97	.41	
	3	.005	25.753	.89	.03	.59	
3	1	3.986	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.290	.48	.07	.10	.54
	3	.005	29.383	.20	.36	.73	.04
	4	.004	30.906	.32	.57	.17	.42

a. Dependent Variable: Totalประสิทธิผล

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3576	4.9362	4.4569	.28750	337
Residual	-1.62936	.77632	.00000	.25010	337
Std. Predicted Value	-3.824	1.667	.000	1.000	337
Std. Residual	-6.486	3.090	.000	.996	337

a. Dependent Variable: Totalประสิทธิผล

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

/CRITERIA=PIN(.01) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Totalวิชาการ

/METHOD=STEPWISE Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความยึดมั่น Totalความอิสระ

Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล

/RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Notes

Output Created	28-NOV-2025 12:22:05	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูนัด คมววิเคราะห์ข้อมูลครูนัด.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION
		/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
		/CRITERIA=PIN(.01) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Totalวิชาการ
		/METHOD=STEPWISE Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน
		Totalความยึดมั่น Totalความอิสระ
		Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล
		/RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00.11
	Elapsed Time	00:00:00.11
	Memory Required	9120 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Totalวิชาการ	4.4565	.42579	337
Totalการตั้งเป้าหมาย	4.4669	.42663	337
Totalการไว้วางใจกัน	4.3615	.47170	337
Totalความยึดมั่น	4.3912	.45192	337
Totalความอิสระ	4.3363	.49501	337
Totalผลประโยชน์	4.2938	.48327	337
Totalการประเมินผล	4.3660	.42268	337

Correlations

		Totalวิชาการ	Totalการ ตั้งเป้าหมาย	Totalการ ไว้วางใจกัน	Totalความ ยึดมั่น	Totalความ ฮิสระ	Total ผลประโยชน์	Totalการ ประเมินผล
Pearson Correlation	Totalวิชาการ	1.000	.439	.440	.503	.478	.520	.586
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.439	1.000	.694	.509	.481	.466	.485
	Totalการไว้วางใจกัน	.440	.694	1.000	.683	.577	.527	.510
	Totalความยึดมั่น	.503	.509	.683	1.000	.612	.566	.556
	Totalความฮิสระ	.478	.481	.577	.612	1.000	.728	.643
	Totalผลประโยชน์	.520	.466	.527	.566	.728	1.000	.686
	Totalการประเมินผล	.586	.485	.510	.556	.643	.686	1.000
Sig. (1-tailed)	Totalวิชาการ	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	Totalการไว้วางใจกัน	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	Totalความยึดมั่น	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	Totalความฮิสระ	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	Totalผลประโยชน์	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	Totalการประเมินผล	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	Totalวิชาการ	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการตั้งเป้าหมาย	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการไว้วางใจกัน	337	337	337	337	337	337	337
	Totalความยึดมั่น	337	337	337	337	337	337	337
	Totalความฮิสระ	337	337	337	337	337	337	337
	Totalผลประโยชน์	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการประเมินผล	337	337	337	337	337	337	337

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Totalการประเมินผล		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Totalความยืดหยุ่น		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Totalการตั้งเป้าหมาย		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Totalวิชาการ

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.586 ^a	.344	.342	.34547	.344	175.418	1	335	.000	2.033
2	.624 ^b	.389	.386	.33377	.046	24.883	1	334	.000	
3	.634 ^c	.402	.397	.33072	.013	7.198	1	333	.008	

a. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล

b. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalความยืดหยุ่น

c. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalความยืดหยุ่น, Totalการตั้งเป้าหมาย

d. Dependent Variable: Totalวิชาการ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.936	1	20.936	175.418	.000 ^b
	Residual	39.981	335	.119		
	Total	60.917	336			
2	Regression	23.708	2	11.854	106.403	.000 ^c
	Residual	37.209	334	.111		
	Total	60.917	336			
3	Regression	24.495	3	8.165	74.651	.000 ^d
	Residual	36.422	333	.109		
	Total	60.917	336			

a. Dependent Variable: Totalวิชาการ

b. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล

c. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalความยึดมั่น

d. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalความยึดมั่น, Totalการตั้งเป้าหมาย

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.878	.196		9.603	.000		
	Totalการประเมินผล	.591	.045	.586	13.245	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.444	.208		6.941	.000		
	Totalการประเมินผล	.447	.052	.443	8.618	.000	.691	1.448
	Totalความยึดมั่น	.242	.048	.257	4.988	.000	.691	1.448

3	(Constant)	1.204	.225		5.361	.000		
	Totalการ ประเมินผล	.406	.054	.403	7.589	.000	.636	1.573
	Totalความ ยึดมั่น	.197	.051	.209	3.872	.000	.616	1.624
	Totalการ ตั้งเป้าหมาย	.137	.051	.138	2.683	.008	.682	1.466

a. Dependent Variable: Totalวิชาการ

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	Totalการตั้งเป้าหมาย	.203 ^b	4.105	.000	.219	.765	1.307	.765
	Totalการไว้วางใจกัน	.190 ^b	3.759	.000	.201	.740	1.352	.740
	Totalความยึดมั่น	.257 ^b	4.988	.000	.263	.691	1.448	.691
	Totalความอิสระ	.172 ^b	3.007	.003	.162	.587	1.704	.587
	Totalผลประโยชน์	.222 ^b	3.709	.000	.199	.529	1.890	.529
2	Totalการตั้งเป้าหมาย	.138 ^c	2.683	.008	.145	.682	1.466	.616
	Totalการไว้วางใจกัน	.075 ^c	1.246	.214	.068	.509	1.964	.476
	Totalความอิสระ	.072 ^c	1.183	.238	.065	.493	2.027	.493
	Totalผลประโยชน์	.146 ^c	2.377	.018	.129	.480	2.084	.480
3	Totalการไว้วางใจกัน	-.012 ^d	-.173	.863	-.010	.370	2.705	.370
	Totalความอิสระ	.050 ^d	.825	.410	.045	.484	2.068	.484
	Totalผลประโยชน์	.128 ^d	2.084	.038	.114	.473	2.115	.472

a. Dependent Variable: Totalวิชาการ

b. Predictors in the Model: (Constant), Totalการประเมินผล

c. Predictors in the Model: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalความยึดมั่น

d. Predictors in the Model: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalความยึดมั่น, Totalการตั้งเป้าหมาย

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Totalการประเมินผล	Totalความยืดหยุ่น	Totalการตั้งเป้าหมาย
1	1	1.995	1.000	.00	.00		
	2	.005	20.737	1.00	1.00		
2	1	2.990	1.000	.00	.00	.00	
	2	.005	23.842	.84	.02	.56	
	3	.004	26.534	.16	.98	.44	
3	1	3.986	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.290	.48	.07	.54	.10
	3	.005	29.383	.20	.36	.04	.73
	4	.004	30.906	.32	.57	.42	.17

a. Dependent Variable: Totalวิชาการ

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3395	4.9072	4.4565	.27000	337
Residual	-2.17075	.86681	.00000	.32924	337
Std. Predicted Value	-4.137	1.669	.000	1.000	337
Std. Residual	-6.564	2.621	.000	.996	337

a. Dependent Variable: Totalวิชาการ

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

/CRITERIA=PIN(.01) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Totalงบประมาณ

/METHOD=STEPWISE Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความยืดหยุ่น Totalความอิสระ

Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล

/RESIDUALS DURBIN.

Regression

Notes

Output Created	28-NOV-2025 12:22:16	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูนัด ตมววิเคราะห์ข้อมูลครูนัด.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.01) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Totalงบประมาณ /METHOD=STEPWISE Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้ว่างใจกัน Totalความยืดหยุ่น Totalความอิสระ Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล /RESIDUALS DURBIN.	
Resources	Processor Time	00:00:00.11
	Elapsed Time	00:00:00.11
	Memory Required	9120 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Totalงบประมาณ	4.4781	.38820	337
Totalการตั้งเป้าหมาย	4.4669	.42663	337
Totalการไว้วางใจกัน	4.3615	.47170	337
Totalความยึดมั่น	4.3912	.45192	337
Totalความอิสระ	4.3363	.49501	337
Totalผลประโยชน์	4.2938	.48327	337
Totalการประเมินผล	4.3660	.42268	337

Correlations

		Total งบประมาณ	Totalการ ตั้งเป้าหมาย	Totalการ ไว้วางใจ กัน	Totalความ ยึดมั่น	Totalความ อิสระ	Total ผลประโยชน์	Totalการ ประเมินผล
Pearson Correlation	Totalงบประมาณ	1.000	.536	.506	.516	.489	.463	.513
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.536	1.000	.694	.509	.481	.466	.485
	Totalการไว้วางใจกัน	.506	.694	1.000	.683	.577	.527	.510
	Totalความยึดมั่น	.516	.509	.683	1.000	.612	.566	.556
	Totalความอิสระ	.489	.481	.577	.612	1.000	.728	.643
	Totalผลประโยชน์	.463	.466	.527	.566	.728	1.000	.686
	Totalการประเมินผล	.513	.485	.510	.556	.643	.686	1.000
Sig. (1-tailed)	Totalงบประมาณ	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	Totalการไว้วางใจกัน	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	Totalความยึดมั่น	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	Totalความอิสระ	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000

	Totalผลประโยชน์	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	Totalการประเมินผล	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	Totalงบประมาณ	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการตั้งเป้าหมาย	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการไว้วางใจกัน	337	337	337	337	337	337	337
	Totalความยึดมั่น	337	337	337	337	337	337	337
	Totalความอิสระ	337	337	337	337	337	337	337
	Totalผลประโยชน์	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการประเมินผล	337	337	337	337	337	337	337

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Totalการตั้งเป้าหมาย		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Totalการประเมินผล		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Totalความยึดมั่น		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Totalงบประมาณ

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.536 ^a	.288	.285	.32817	.288	135.185	1	335	.000	
2	.609 ^b	.371	.367	.30874	.084	44.484	1	334	.000	
3	.635 ^c	.403	.398	.30120	.032	17.922	1	333	.000	2.040

a. Predictors: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย

b. Predictors: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalการประเมินผล

c. Predictors: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalการประเมินผล, Totalความยืดหยุ่น

d. Dependent Variable: Totalงบประมาณ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.558	1	14.558	135.185	.000 ^b
	Residual	36.077	335	.108		
	Total	50.635	336			
2	Regression	18.799	2	9.399	98.608	.000 ^c
	Residual	31.837	334	.095		
	Total	50.635	336			
3	Regression	20.425	3	6.808	75.043	.000 ^d
	Residual	30.211	333	.091		
	Total	50.635	336			

a. Dependent Variable: Totalงบประมาณ

b. Predictors: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย

c. Predictors: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalการประเมินผล

d. Predictors: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalการประเมินผล, Totalความยืดหยุ่น

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.299	.188		12.208	.000		
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.488	.042	.536	11.627	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.624	.204		7.960	.000		
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.342	.045	.376	7.578	.000	.765	1.307
	Totalการประเมินผล	.304	.046	.331	6.670	.000	.765	1.307
3	(Constant)	1.423	.205		6.956	.000		
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.277	.047	.305	5.943	.000	.682	1.466
	Totalการประเมินผล	.219	.049	.238	4.491	.000	.636	1.573
	Totalความยืดหยุ่น	.196	.046	.228	4.233	.000	.616	1.624

a. Dependent Variable: Totalงบประมาณ

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Totalการไว้วางใจกัน	.258 ^b	4.123	.000	.220	.518	1.929	.518
	Totalความยืดหยุ่น	.328 ^b	6.486	.000	.334	.741	1.349	.741
	Totalความอิสระ	.301 ^b	6.024	.000	.313	.769	1.301	.769
	Totalผลประโยชน์	.272 ^b	5.447	.000	.286	.783	1.277	.783
	Totalการประเมินผล	.331 ^b	6.670	.000	.343	.765	1.307	.765
2	Totalการไว้วางใจกัน	.159 ^c	2.558	.011	.139	.479	2.089	.479
	Totalความยืดหยุ่น	.228 ^c	4.233	.000	.226	.616	1.624	.616
	Totalความอิสระ	.175 ^c	3.025	.003	.164	.549	1.820	.547
	Totalผลประโยชน์	.121 ^c	1.985	.048	.108	.506	1.977	.494
3	Totalการไว้วางใจกัน	.046 ^d	.660	.510	.036	.370	2.705	.370
	Totalความอิสระ	.104 ^d	1.710	.088	.093	.484	2.068	.484
	Totalผลประโยชน์	.060 ^d	.977	.329	.054	.473	2.115	.472

a. Dependent Variable: Totalงบประมาณ

b. Predictors in the Model: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย

c. Predictors in the Model: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalการประเมินผล

d. Predictors in the Model: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalการประเมินผล, Totalความยืดหยุ่น

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Totalการตั้งเป้าหมาย	Totalการประเมินผล	Totalความยืดหยุ่น
1	1	1.995	1.000	.00	.00		
	2	.005	21.019	1.00	1.00		
2	1	2.991	1.000	.00	.00	.00	
	2	.005	25.135	.11	.41	.97	
	3	.005	25.753	.89	.59	.03	
3	1	3.986	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.290	.48	.10	.07	.54
	3	.005	29.383	.20	.73	.36	.04
	4	.004	30.906	.32	.17	.57	.42

a. Dependent Variable: Totalงบประมาณ

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.5556	4.8841	4.4781	.24655	337
Residual	-1.75524	.75437	.00000	.29986	337
Std. Predicted Value	-3.742	1.647	.000	1.000	337
Std. Residual	-5.827	2.505	.000	.996	337

a. Dependent Variable: Totalงบประมาณ

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

/CRITERIA=PIN(.01) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Totalบุคคล

/METHOD=STEPWISE Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความยืดหยุ่น Totalความอิสระ

Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล

/RESIDUALS DURBIN.

Regression

Notes

Output Created		28-NOV-2025 12:22:27
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูนัด ตมววิเคราะหข้อมูลครูนัด.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION	
	/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N	
	/MISSING LISTWISE	
	/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE	
	/CRITERIA=PIN(.01) POUT(.10)	
	/NOORIGIN	
	/DEPENDENT Totalบุคคล	
	/METHOD=STEPWISE Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน	
	Totalความยึดมั่น Totalความอิสระ	
	Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล	
Resources	/RESIDUALS DURBIN.	
	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.12
	Memory Required	9120 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Totalบุคคล	4.4421	.47056	337
Totalการตั้งเป้าหมาย	4.4669	.42663	337
Totalการไว้วางใจกัน	4.3615	.47170	337
Totalความยึดมั่น	4.3912	.45192	337
Totalความอิสระ	4.3363	.49501	337
Totalผลประโยชน์	4.2938	.48327	337
Totalการประเมินผล	4.3660	.42268	337

Correlations

		Totalบุคคล	Totalการตั้งเป้าหมาย	Totalการไว้วางใจกัน	Totalความยึดมั่น	Totalความอิสระ	Totalผลประโยชน์	Totalการประเมินผล
Pearson Correlation	Totalบุคคล	1.000	.574	.584	.595	.542	.555	.598
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.574	1.000	.694	.509	.481	.466	.485
	Totalการไว้วางใจกัน	.584	.694	1.000	.683	.577	.527	.510
	Totalความยึดมั่น	.595	.509	.683	1.000	.612	.566	.556
	Totalความอิสระ	.542	.481	.577	.612	1.000	.728	.643
	Totalผลประโยชน์	.555	.466	.527	.566	.728	1.000	.686
	Totalการประเมินผล	.598	.485	.510	.556	.643	.686	1.000
Sig. (1-tailed)	Totalบุคคล	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	Totalการไว้วางใจกัน	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	Totalความยึดมั่น	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	Totalความอิสระ	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	Totalผลประโยชน์	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	Totalการประเมินผล	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	Totalบุคคล	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการตั้งเป้าหมาย	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการไว้วางใจกัน	337	337	337	337	337	337	337
	Totalความยึดมั่น	337	337	337	337	337	337	337
	Totalความอิสระ	337	337	337	337	337	337	337
	Totalผลประโยชน์	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการประเมินผล	337	337	337	337	337	337	337

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Totalการประเมินผล		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Totalการตั้งเป้าหมาย		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Totalความยืดหยุ่น		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Totalบุคคล

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.598 ^a	.357	.355	.37783	.357	186.166	1	335	.000	
2	.681 ^b	.463	.460	.34581	.106	65.908	1	334	.000	
3	.716 ^c	.512	.508	.33009	.049	33.583	1	333	.000	2.096

a. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล

b. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalการตั้งเป้าหมาย

c. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalความยืดหยุ่น

d. Dependent Variable: Totalบุคคล

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.576	1	26.576	186.166	.000 ^b
	Residual	47.823	335	.143		
	Total	74.399	336			
2	Regression	34.458	2	17.229	144.072	.000 ^c
	Residual	39.942	334	.120		
	Total	74.399	336			
3	Regression	38.117	3	12.706	116.613	.000 ^d
	Residual	36.282	333	.109		
	Total	74.399	336			

a. Dependent Variable: Totalบุคคล

b. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล

c. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalการตั้งเป้าหมาย

d. Predictors: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalความยืดหยุ่น

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.537	.214		7.186	.000		
	Totalการประเมินผล	.665	.049	.598	13.644	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	.580	.229		2.540	.012		
	Totalการประเมินผล	.465	.051	.417	9.105	.000	.765	1.307
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.410	.051	.372	8.118	.000	.765	1.307
3	(Constant)	.279	.224		1.246	.214		
	Totalการประเมินผล	.337	.053	.303	6.313	.000	.636	1.573
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.313	.051	.284	6.126	.000	.682	1.466
	Totalความยืดหยุ่น	.294	.051	.283	5.795	.000	.616	1.624

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1 Totalการตั้งเป้าหมาย	.372 ^b	8.118	.000	.406	.765	1.307	.765
Totalการไว้วางใจกัน	.378 ^b	8.097	.000	.405	.740	1.352	.740
Totalความยึดมั่น	.381 ^b	7.852	.000	.395	.691	1.448	.691
Totalความฮิสระ	.269 ^b	4.859	.000	.257	.587	1.704	.587
Totalผลประโยชน์	.273 ^b	4.681	.000	.248	.529	1.890	.529
2 Totalการไว้วางใจกัน	.236 ^c	4.175	.000	.223	.479	2.089	.479
Totalความยึดมั่น	.283 ^c	5.795	.000	.303	.616	1.624	.616
Totalความฮิสระ	.173 ^c	3.236	.001	.175	.549	1.820	.547
Totalผลประโยชน์	.188 ^c	3.391	.001	.183	.506	1.977	.494
3 Totalการไว้วางใจกัน	.108 ^d	1.717	.087	.094	.370	2.705	.370
Totalความฮิสระ	.079 ^d	1.429	.154	.078	.484	2.068	.484
Totalผลประโยชน์	.116 ^d	2.097	.037	.114	.473	2.115	.472

a. Dependent Variable: Totalบุคคล

b. Predictors in the Model: (Constant), Totalการประเมินผล

c. Predictors in the Model: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalการตั้งเป้าหมาย

d. Predictors in the Model: (Constant), Totalการประเมินผล, Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalความยึดมั่น

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Totalการประเมินผล	Totalการตั้งเป้าหมาย	Totalความยืดหยุ่น
1	1	1.995	1.000	.00	.00		
	2	.005	20.737	1.00	1.00		
2	1	2.991	1.000	.00	.00	.00	
	2	.005	25.135	.11	.97	.41	
	3	.005	25.753	.89	.03	.59	
3	1	3.986	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.290	.48	.07	.10	.54
	3	.005	29.383	.20	.36	.73	.04
	4	.004	30.906	.32	.57	.17	.42

a. Dependent Variable: Totalบุคคล

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.1611	5.0020	4.4421	.33681	337
Residual	-1.82731	1.05971	.00000	.32861	337
Std. Predicted Value	-3.804	1.662	.000	1.000	337
Std. Residual	-5.536	3.210	.000	.996	337

a. Dependent Variable: Totalบุคคล

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

/CRITERIA=PIN(.01) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Totalทั่วไป

/METHOD=STEPWISE Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความยืดหยุ่น Totalความอิสระ

Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล

/RESIDUALS DURBIN.

Regression

Notes

Output Created		28-NOV-2025 12:22:42
Comments		
Input	Data	C:\Users\Admin\Desktop\วิจัย ครูนัด ตมววิเคราะห์ข้อมูลครูนัด.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	337
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.01) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Totalทั่วไป /METHOD=STEPWISE Totalการตั้งเป้าหมาย Totalการไว้วางใจกัน Totalความยึดมั่น Totalความอิสระ Totalผลประโยชน์ Totalการประเมินผล /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00.17
	Elapsed Time	00:00:00.12
	Memory Required	9120 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Totalทั่วไป	4.4510	.44516	337
Totalการตั้งเป้าหมาย	4.4669	.42663	337
Totalการไว้วางใจกัน	4.3615	.47170	337
Totalความยึดมั่น	4.3912	.45192	337
Totalความฮิสระ	4.3363	.49501	337
Totalผลประโยชน์	4.2938	.48327	337
Totalการประเมินผล	4.3660	.42268	337

Correlations

		Totalทั่วไป	Totalการตั้งเป้าหมาย	Totalการไว้วางใจกัน	Totalความยึดมั่น	Totalความฮิสระ	Totalผลประโยชน์	Totalการประเมินผล
Pearson Correlation	Totalทั่วไป	1.000	.589	.547	.496	.567	.537	.581
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.589	1.000	.694	.509	.481	.466	.485
	Totalการไว้วางใจกัน	.547	.694	1.000	.683	.577	.527	.510
	Totalความยึดมั่น	.496	.509	.683	1.000	.612	.566	.556
	Totalความฮิสระ	.567	.481	.577	.612	1.000	.728	.643
	Totalผลประโยชน์	.537	.466	.527	.566	.728	1.000	.686
	Totalการประเมินผล	.581	.485	.510	.556	.643	.686	1.000
Sig. (1-tailed)	Totalทั่วไป	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	Totalการไว้วางใจกัน	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	Totalความยึดมั่น	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	Totalความฮิสระ	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	Totalผลประโยชน์	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	Totalการประเมินผล	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	Totalทั่วไป	337	337	337	337	337	337	337
	Totalการตั้งเป้าหมาย	337	337	337	337	337	337	337

Totalการไว้วางใจกัน	337	337	337	337	337	337	337
Totalความยึดมั่น	337	337	337	337	337	337	337
Totalความอิสระ	337	337	337	337	337	337	337
Totalผลประโยชน์	337	337	337	337	337	337	337
Totalการประเมินผล	337	337	337	337	337	337	337

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Totalการตั้งเป้าหมาย		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Totalการประเมินผล		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Totalความอิสระ		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .010, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Totalทั่วไป

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.589 ^a	.346	.344	.36042	.346	177.580	1	335	.000	1.991
2	.679 ^b	.460	.457	.32797	.114	70.558	1	334	.000	
3	.699 ^c	.489	.485	.31958	.029	18.780	1	333	.000	

a. Predictors: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย

b. Predictors: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalการประเมินผล

c. Predictors: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalการประเมินผล, Totalความอิสระ

d. Dependent Variable: Totalทั่วไป

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.068	1	23.068	177.580	.000 ^b
	Residual	43.517	335	.130		
	Total	66.585	336			
2	Regression	30.658	2	15.329	142.505	.000 ^c
	Residual	35.927	334	.108		
	Total	66.585	336			
3	Regression	32.576	3	10.859	106.321	.000 ^d
	Residual	34.009	333	.102		
	Total	66.585	336			

a. Dependent Variable: Totalทั่วไป

b. Predictors: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย

c. Predictors: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalการประเมินผล

d. Predictors: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalการประเมินผล, Totalความอิสระ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.708	.207		8.258	.000		
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.614	.046	.589	13.326	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	.805	.217		3.713	.000		
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.419	.048	.402	8.739	.000	.765	1.307
	Totalการประเมินผล	.407	.048	.386	8.400	.000	.765	1.307

3	(Constant)	.712	.212		3.354	.001		
	Totalการตั้งเป้าหมาย	.366	.048	.351	7.583	.000	.716	1.396
	Totalการประเมินผล	.277	.056	.263	4.972	.000	.547	1.829
	Totalความอิสระ	.206	.048	.229	4.334	.000	.549	1.820

a. Dependent Variable: Totalทั่วไป

Excluded Variables^a

		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Totalการไว้วางใจกัน	.267 ^b	4.479	.000	.238	.518	1.929	.518
	Totalความยึดมั่น	.265 ^b	5.376	.000	.282	.741	1.349	.741
	Totalความอิสระ	.369 ^b	7.990	.000	.401	.769	1.301	.769
	Totalผลประโยชน์	.336 ^b	7.236	.000	.368	.783	1.277	.783
	Totalการประเมินผล	.386 ^b	8.400	.000	.418	.765	1.307	.765
2	Totalการไว้วางใจกัน	.149 ^c	2.589	.010	.140	.479	2.089	.479
	Totalความยึดมั่น	.125 ^c	2.456	.015	.133	.616	1.624	.616
	Totalความอิสระ	.229 ^c	4.334	.000	.231	.549	1.820	.547
	Totalผลประโยชน์	.169 ^c	3.030	.003	.164	.506	1.977	.494
3	Totalการไว้วางใจกัน	.085 ^d	1.433	.153	.078	.438	2.284	.438
	Totalความยึดมั่น	.057 ^d	1.069	.286	.059	.542	1.844	.484
	Totalผลประโยชน์	.069 ^d	1.099	.272	.060	.386	2.593	.386

a. Dependent Variable: Totalทั่วไป

b. Predictors in the Model: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย

c. Predictors in the Model: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalการประเมินผล

d. Predictors in the Model: (Constant), Totalการตั้งเป้าหมาย, Totalการประเมินผล, Totalความอิสระ

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Totalการตั้งเป้าหมาย	Totalการประเมินผล	Totalความอิสระ
1	1	1.995	1.000	.00	.00		
	2	.005	21.019	1.00	1.00		
2	1	2.991	1.000	.00	.00	.00	
	2	.005	25.135	.11	.41	.97	
	3	.005	25.753	.89	.59	.03	
3	1	3.985	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	24.043	.31	.13	.04	.51
	3	.005	29.566	.45	.87	.09	.00
	4	.004	33.306	.24	.01	.87	.48

a. Dependent Variable: Totalทั่วไป

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.0220	4.9587	4.4510	.31137	337
Residual	-2.27504	.98598	.00000	.31815	337
Std. Predicted Value	-4.589	1.631	.000	1.000	337
Std. Residual	-7.119	3.085	.000	.996	337

a. Dependent Variable: Totalทั่วไป

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์เสนอแนวทางในการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา
การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....
สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....
สถานที่สัมภาษณ์.....

1. ท่านมีแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการ
ประเมินผล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและ
การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ท่านมีแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยืดหยุ่นในความผูกพัน
ต่อกัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

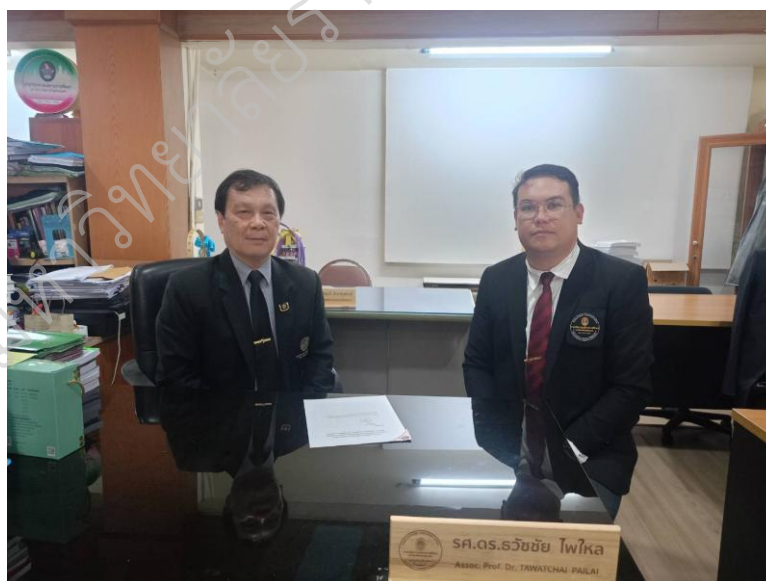
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วรชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางสาวดวงธิดา ทุมกิจจะ
ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายเกษมศักดิ์ ทองสุ
ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.ปราโมท พระหันทไชย
ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิแสนวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายฉนิท เหลาแก้ว
ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวณิตาวรรณ โพธิ์ใหม่
ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางวราภรณ์ หอมจันทร์
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาดุนารายณ์วิทยา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นายครรชิต พลไชย
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงมะไฟวิทยา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายณัฐพงศ์ เหนือกลาง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2528
ภูมิลำเนา	สกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 232 หมู่ที่ 3 หมู่บ้านโชคประชา ตำบลธาตุนาเวง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนดงมะไฟวิทยา ตำบลขมื่น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาปรัชญาและศาสนา วิทยาลัยแสงธรรม
พ.ศ. 2560	ประกาศนียบัตร สาขาวิชาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย
พ.ศ. 2566	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนดงมะไฟวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร