



การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
ฉัตรสุดา วุฒิพา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ฉัตรสุดา วุฒิพา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF THE PARTICIPATORY MANAGEMENT MODEL AFFECTING
EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER SAKON NAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

CHATSUDA WOOTTIPA

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

January 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ฉัตรสุตา วุฒิพา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.อนงลักษณ์ หนูหมอก) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันต์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

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

เมื่อวันที่ 21 เดือน มกราคม พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ทรัพย์ศิริ วัฒนศิริ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร. รัชดาพรพรณ อินทรสุขสันติ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณา ตรวจสอบ ความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนะแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้และต่อยอดในการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความเมตตากรุณาในการ สอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบ ถือเป็นกำไรที่ ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมและเป็นประโยชน์อย่างมาก จนทำให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

นัตรสุดา วุฒิพา

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	ฉัตรสุตา วุฒิพา
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2”
มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และ
2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 360 คน ซึ่ง
ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่า
ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.91 – 0.93 และค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มีค่าดัชนี
ความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.91 – 0.93 และค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าดัชนีความ
สอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.94 – 0.95 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจกัน 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และ ประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับความเหมาะสมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิผลของโรงเรียน

TITLE	Development of the Participatory Management Model Affecting Effectiveness of School under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Chatsuda Woottipa
ADVISORS	Dr. Suphirun Jantarak Dr. Ratchadapan Intarasuksanti
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This research, entitled “Development of the Participatory Management Model Affecting Effectiveness of School under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2” aimed to: 1) identify the components of participatory management in schools; and 2) develop and validate the suitability and feasibility of a participatory management model affecting school effectiveness. The sample group comprised 360 school administrators and teachers, selected via multi-stage random sampling. The research instruments consisted of 5-level rating scale questionnaires. The reliability and validity of the instruments were established as: the participatory management factors questionnaire yielded an Index of Item–Objective Congruence (IOC) of 0.80–1.00, discrimination indices of 0.91–0.93, and a reliability coefficient of 0.92; the participatory management questionnaire showed an IOC of 0.80–1.00, discrimination indices of 0.91–0.93, and a reliability coefficient of 0.92; and the school effectiveness questionnaire demonstrated an IOC of 1.00, discrimination indices of 0.94–0.95, and a reliability coefficient of 0.95. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that:

1. Participatory management in schools comprised six components, namely 1) mutual trust, 2) shared goals and objectives, 3) autonomy in work performance, 4) organizational commitment, 5) participation in decision-making, and 6) participation in evaluation. All components were at the highest level of propriety.

2. The participatory management model affecting the effectiveness schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 consisted of three main components, namely factors influencing participatory management, school participatory management, and school effectiveness. Based on the administrators' and teachers' opinions, the overall propriety of the model was rated at the highest level. When prioritizing the components by their mean scores in descending order, participatory management, factors influencing participatory management, and school effectiveness, respectively.

Keywords: Model Development, Participative Management, School Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	12
ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	12
ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	13
องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	14
ประสิทธิผลของโรงเรียน	34
ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน	34
ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน	35
องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน	36
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม	50
ความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม	50
ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม	52
องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม	52
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	63
ความหมายของรูปแบบ	63
ประเภทของรูปแบบ	64
องค์ประกอบของรูปแบบ	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การพัฒนารูปแบบ	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	68
การสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน	68
การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประสิทธิผลของ โรงเรียน	69
ระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินความเหมาะสมรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 2	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	80
การเก็บรวบรวมข้อมูล	83
การวิเคราะห์ข้อมูล	84
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	85
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ของโรงเรียน	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ..	94
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	111
สรุปผลการวิจัย	111
อภิปรายผล	112
ข้อเสนอแนะ	117
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	135
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	137
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	161
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	165
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	209
ประวัติย่อของผู้วิจัย	217

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	16
2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบการบริหารแบบ มีส่วนร่วม	31
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน	38
4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบประสิทธิผล ของโรงเรียน	48
5 การสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม	54
6 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบของปัจจัยที่ ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม	62
7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	74
8 ระยะเวลาวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ	86
9 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารแบบ มีส่วนร่วมของโรงเรียน	91
10 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วน ร่วมของโรงเรียน	92
11 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของ โรงเรียน	93
12 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	94
13 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	95
14 ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม	96
15 ความเหมาะสมของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	100
16 ความเหมาะสมของประสิทธิผลของโรงเรียน	106

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
17 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	211
18 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	213
19 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	215

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
2 องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม	18
3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน	40
4 องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม	56
5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	85

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความท้าทายของศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญกับความจำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาได้ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนประเทศที่มีระบบการศึกษาที่ประสบความสำเร็จมักมีลักษณะร่วมกันคือการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของชุมชน (OECD, 2019)

แนวคิดเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวงการการศึกษา เนื่องจากเป็นกรอบความคิดที่สามารถอธิบายและทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ 11 ประการ ซึ่งรวมถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Sammons, Hillman & Mortimore, 1995) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงมักมีระบบการจัดการที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ การศึกษาในบริบทของประเทศกำลังพัฒนายังชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการทรัพยากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะในการตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนและความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต (Reynolds, 2014)

กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคือการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ ผู้ปกครอง และชุมชน

ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานของสถานศึกษา จากการศึกษาวิจัยในบริบทของประเทศไทย พบว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ในมาตรา 8(2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา งานวิจัยของสุชาติ และคณะ (2021) เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การวางแผนร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การดำเนินงานร่วมกัน การติดตามประเมินผลร่วมกัน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ขณะที่การวิจัยของ นพดล กาญจนากูร (2022) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู ซึ่งให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่เพียงส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การศึกษาล่าสุดในหลายสถานศึกษายังแสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนสามารถเพิ่มความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

จากการวิเคราะห์บริบทและปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปี 2567 – 2568 พบปัญหาหลายด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ความพึงพอใจของครูลดลง คุณลักษณะนักเรียนไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย และโรงเรียนยังไม่พัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง ปัจจัยเหล่านี้เชื่อมโยงกับภาระงานที่ไม่จำเป็น การขาดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และโครงสร้างการบริหารที่ไม่ตอบโจทย์พื้นที่ (รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยจะได้เป็นรูปแบบการบริหาร และเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนและการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ตลอดจนเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนชนบทได้อย่างแท้จริง และช่วยให้ทุกภาคส่วนในระบบการศึกษาทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว และเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการจัดการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ได้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมแล้ว เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 สามารถนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษาได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

1.1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

1.1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การไว้วางใจ กัน 2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การ ยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.1.2 กลุ่มเป้าหมาย

แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์ องค์ประกอบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน จำนวน 10 แหล่ง

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของโรงเรียน

1.2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียน ประกอบด้วย 1) การไว้วางใจกัน 2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน 3) ครู จำนวน 2 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,383 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 247 คน ครู จำนวน 2,136 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วาลด์, 2567) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 331 คน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 127 คน และครู จำนวน 233 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

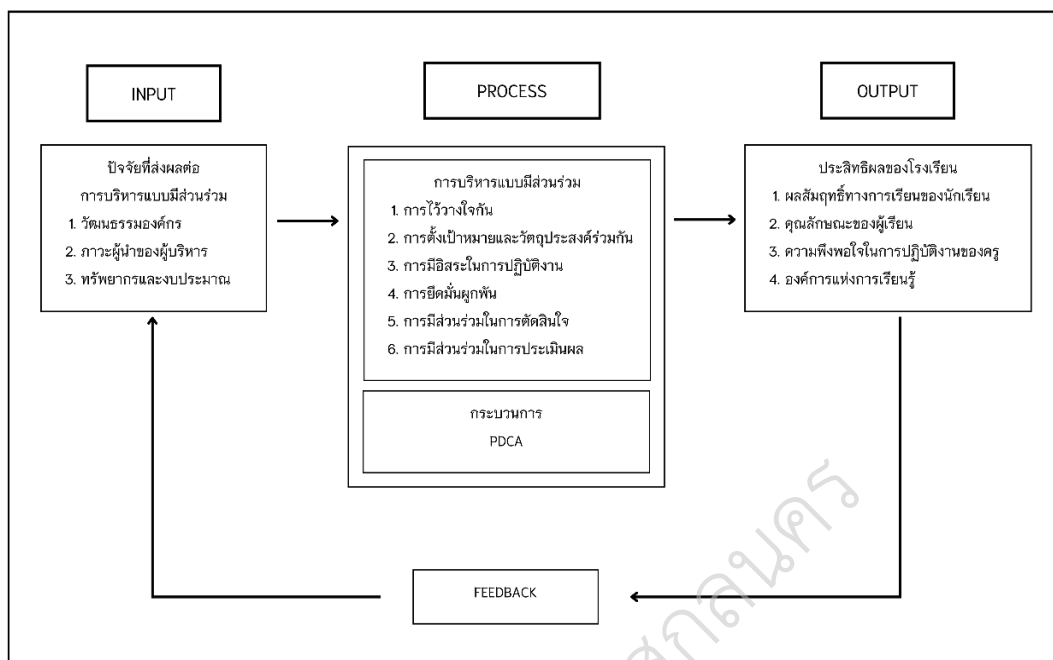
การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบดังนี้

- 1) องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากบทความวิชาการ และงานวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ประเสริฐ ปอนอิน (2559); สุนทร โคตรบรรเทา (2560); นิตยา วีระพันธ์ (2562); วิโรจน์ สารรัตน์ (2562);

อัญรินทร์ แก้วอินธิ (2564); นราดล ยตะโคตร (2565); พรธิดา ลำเภาทอง (2565);
กนกเนตร คำไฟ (2566); ชำรง จันทฤทธิ์ (2567); พรพรรณ บุตรพุ่ม (2567)
สรุปได้ 3 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และทรัพยากรและ
งบประมาณ

2) องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน จากบทความวิชาการ
และงานวิจัย จากนักวิชาการ ดังนี้ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2560); กมลชนก ศรีวรรณ
(2561); ไชยา หานภาพ (2564); อมรภัค ปิ่นกำลัง (2564); แก้วภัทรา จิตรอักษร (2565);
บุษบา เคณะอ่อน (2565); โกศล เย็นสุขใจชน (2565) ; รัชกรกร ชวดกลางลา (2565);
ชัยณรงค์ คัชมาตย์ (2566); นัฐพล พันโน (2566) สรุปได้ 6 องค์ประกอบ คือ
การไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การมีอิสระในการปฏิบัติงาน
การยึดมั่นผูกพัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3) องค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียน ศึกษาจากแนวคิดของ
นรินทร์ ไพเราะ (2560); อังสนา เข้มไคร (2560); ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ (2561);
ธีระนัน พิรุณสุนทร (2561); ธิติรัตน์ ไพรวลัย (2564); ศราวุธ โชคเจริญ (2564);
ณัฐธินิชา ภูติสม (2565); สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ (2566); สายเพชร พิณรัตน์ (2566);
อรอุมา ไกล่ฝน (2566) สรุปได้ 4 องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และองค์กรแห่งการเรียนรู้
จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบแผนแบบจำลอง หรือโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบก่อนนำไปใช้จริง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง องค์ประกอบและเงื่อนไขทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการบริหาร ตั้งแต่การร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถวัดได้จากระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำ โครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรของสถานศึกษา

2.1 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผนพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กร

2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถและกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อชักจูง ชี้นำ และสร้างแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ผ่านการสื่อสาร การจูงใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ทรัพยากรและงบประมาณ หมายถึง องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรและโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทรัพยากรครอบคลุมทั้งสินทรัพย์ที่จับต้องได้ และสินทรัพย์ที่จับต้อง ส่วนงบประมาณเป็นแผนการเงินที่แสดงการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งทำหน้าที่เป็นทั้งเครื่องมือในการวางแผนและกลไกควบคุม การบริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และมีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา ไปจนถึงการประเมินผล เป็นการระดมสติปัญญา ความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การไว้วางใจกัน หมายถึง ความเชื่อและการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในองค์กร การให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกระบวนการปฏิบัติงาน และการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน โดยเฉพาะการได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอย่างเปิดเผยและจริงใจ

3.2 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกันกำหนดทิศทาง จุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีส่วนร่วม โดยมุ่งสร้างข้อตกลง ความเข้าใจ และความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3.3 การมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถดำเนินงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้อย่างอิสระ ภายใต้กรอบของหน้าที่ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้สามารถใช้ดุลพินิจตัดสินใจ แสดงความเห็น และริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ ได้อย่างเสรี โดยไม่ถูกควบคุมหรือบังคับจนเกินไป และยังคงยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.4 การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกที่บุคลากรมีต่องาน สังคม และองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร และเต็มใจร่วมมือกับผู้อื่น ทั้งยังแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความอดุสาหะ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3.5 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมทั้งในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดนโยบาย การวางแผน และการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเลือกแนวทางที่ดีที่สุด ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลและความร่วมมือทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3.6 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ได้มีบทบาทร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินผล ตั้งแต่การกำหนดเกณฑ์ วางแผน ดำเนินการประเมินผล ร่วมวิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

4. ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์จากการดำเนินงานของโรงเรียนในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เกิดจากการร่วมมือกันของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาโรงเรียน และจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลลัพธ์ทางวิชาการที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ และทักษะทางสติปัญญาที่ผู้เรียนได้รับจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์จริง อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสมรรถนะทางการเรียน โดยสามารถประเมินได้จากผลการทดสอบ การสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติจริง และการผ่านเกณฑ์ตามหลักสูตร ทั้งด้านวิชาความรู้ การคิดวิเคราะห์ การใช้ภาษา การใช้เทคโนโลยี และเป็นตัวสะท้อนคุณภาพการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถตรวจวัดได้

4.2 คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะพึงประสงค์ที่สะท้อนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตที่ผู้เรียนควรมีอย่างสมดุลทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์

สังคม และจริยธรรม โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่อิงตามค่านิยมที่สังคมต้องการ เห็นได้จากการรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น การใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้

4.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเกิดจากการรับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการบริหารจัดการโดยผู้บริหาร พลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งส่งผลต่อการตอบสนองทางจิตใจอย่างเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

4.4 องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการส่งเสริมบทบาทของชุมชนและผู้ปกครองในการสนับสนุนการศึกษา

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.1 ความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.2 ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.3 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 4.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 4.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 4.4 การพัฒนารูปแบบ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

สมเดช สีแสง (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา และการประเมินผลร่วมกัน โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความผูกพันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

นิสสากร พิมพ์ทอง (2557) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

วิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการแสดงความคิดเห็นที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะได้รับความร่วมมือ เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการการตัดสินใจ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ การใช้ความเชี่ยวชาญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน

สุทธิตา มณีสอดแสง (2566) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจการตัดสินใจจากผู้บริหารลงไปสู่ผู้ปฏิบัติการ เป็นการเปิด

โอกาสให้บุคคลในองค์กรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ติดตามประเมินผล แก้ปัญหา เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน รวมถึงร่วมกันรับผิดชอบและรับชอบในผลของงานที่ตนปฏิบัติ จนทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และมีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา ไปจนถึงการประเมินผล เป็นการระดมสติปัญญา ความรู้ และประสบการณ์ที่หลากหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้ กว้างขวางและเกิดการ ยอมรับได้

ชัยณรงค์ คัชมาตย์ (2565) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และความพึงพอใจของบุคลากรในภาพรวม

ผกากรอง ศรีอริยานนท์ (2568) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร และครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ตัดสินใจ ปฏิบัติงาน และประเมินผลร่วมกัน ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความผูกพัน และการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง ส่งผลให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ธนพล แพงไชย (2568) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่

การกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน ไปจนถึงการประเมินผล บนพื้นฐานของความไว้วางใจและความผูกพัน ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหา พัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

Fullan (2016) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (collaborative culture) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยังเน้นย้ำว่าการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต้องเกิดจากการสร้างความเข้าใจร่วมกันและการเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อทุกคนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่ต้น

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มีความสำคัญในฐานะกระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมาย ตัดสินใจ ปฏิบัติงาน และประเมินผลบนพื้นฐานของความไว้วางใจและความผูกพัน ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดภาระ ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการศึกษา

1.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2560) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

กมลชนก ศรีวรรณ (2561) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการไว้วางใจกัน 2) ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน 4) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ไชยา หานุภาพ (2564) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และ 4) การไว้วางใจกัน

อมรภัค ปิ่นกำลัง (2564) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

โกศล เย็นสุขใจชน (2565) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการไว้วางใจกัน 2) ด้านความยึดมั่นผูกพัน 3) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 4) ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

แก้วภัทรา จิตรอักษร (2565) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การไว้วางใจ และ 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

บุษบา เคณะอ่อน (2565) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 8 องค์ประกอบ คือ 1) การตัดสินใจ 2) การไว้วางใจกัน 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การควบคุมการปฏิบัติงาน 5) ความผูกพัน 6) ความเป็นอิสระ 7) การรักษาผลประโยชน์ และ 8) การติดตามประเมินผล

วัชรกร ชวดกลางลา (2565) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน 3) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การไว้วางใจกัน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ชัยณรงค์ คัชมาตย์ (2566) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความไว้วางใจกัน 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การทำงานเป็นทีม 4) การตัดสินใจร่วมกัน และ 5) การกระจายอำนาจ

นัฐพล พันโน (2566) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การไว้วางใจกัน 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน 3) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) ความยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 6) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ และ 7) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากนักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

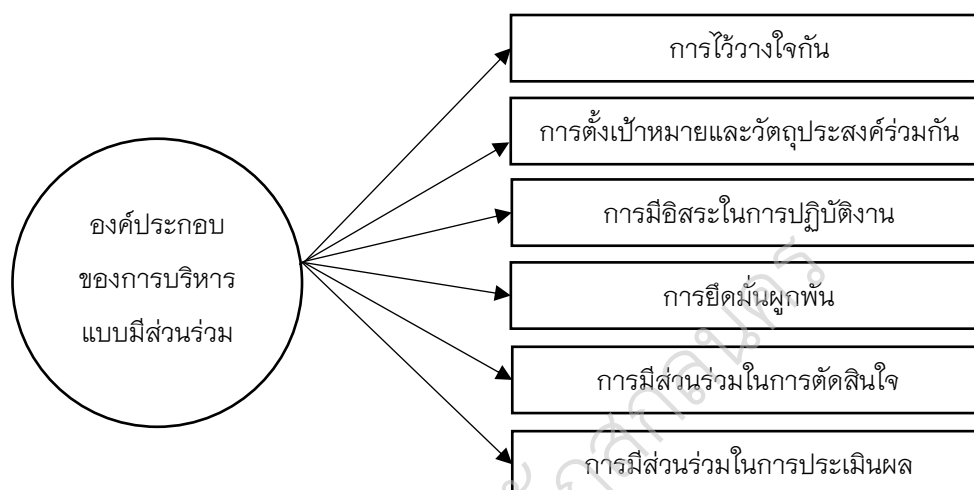
องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	นักวิจัยที่ศึกษา												องค์ประกอบที่เลือก
	อุทัยรัตน์ ปัญญาธิม (2560)	กมลชนก ศิริวรรณ (2561)	โชติยา หานาภาพ (2564)	อมรภัค ปิ่นกำลัง (2564)	เกศล เย็นสุขใจชน (2565)	แก้วกัทร จิตรอักษร (2565)	บุษบา เตะนะอ่อน (2565)	วิรัชกร ชวดกลางลา (2565)	ชัยณรงค์ ตัชมมาตรย์ (2566)	นัฐพล พันโน (2566)			
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ											5	50	✓
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓							✓		✓			
- การตัดสินใจ							✓						
- การตัดสินใจร่วมกัน									✓				
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	✓										1	10	
3. การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์											4	40	
- การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	✓	✓						✓		✓			
4. การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล											5	50	✓
- การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	✓	✓						✓		✓			
- การติดตามประเมินผล							✓						
5. การไว้วางใจกัน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓
6. การยึดมั่นผูกพัน											7	70	✓
- ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			
7. การตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน											8	80	✓
- ด้านการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงาน		✓								✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	นักวิจัยที่ศึกษา										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2560)	กมลชนก ศิริวรรณ (2561)	ไชยา หานุกาพ (2564)	อมรภัค ปิ่นกำลัง (2564)	โกศล เย็นสุขใจชน (2565)	แก้วทรา จิตรอักษร (2565)	บุษบา เคนะน้อย (2565)	วัชรกร ชวตกลางลา (2565)	ชัยณรงค์ คันทาตย์ (2566)	นัฐพล พันโน (2566)			
- การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน			✓	✓	✓	✓		✓					
- การกำหนดเป้าหมาย							✓						
8. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน											8	80	✓
- ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน		✓		✓	✓	✓		✓		✓			
- ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน			✓										
- ความเป็นอิสระ							✓						
9. การควบคุมการปฏิบัติงาน							✓				1	10	
10. การศึกษาผลประโยชน์							✓				1	10	
11. การติดต่อสื่อสาร									✓		1	10	
12. การทำงานเป็นทีม									✓		1	10	
13. การกระจายอำนาจ									✓		1	10	
รวม	4	6	4	4	4	4	8	6	5	7			

จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับ องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบ ที่มี ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจกัน

2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และได้ให้ความหมายและความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.4 ความหมายและความสำคัญขององค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายและความสำคัญขององค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1.4.1 การไว้วางใจกัน

1.4.1.1 ความหมายของการไว้วางใจกัน

ได้มีนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงความหมายของการไว้วางใจกัน ดังนี้

ปริญวัฒน์ ถมกระจำ (2561) กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำงานตามที่ตกลงในหลักการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารชื่นชมยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจยินดีในการสร้างความสำเร็จของงาน

สุพัตรา หงอกชัย (2562) กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่น โดยเชื่อว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ ไม่ทำร้าย

หรือเอาเปรียบเขา ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างกันและกัน จนก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกัน โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ

นัฐพล พันโน (2566) กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในด้านความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ

ธนพล แพงไชย (2568) กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนยอมรับผู้ร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีความเชื่อมั่น มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่ดี สามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างเต็มใจจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

Swansburg (1996) กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง ปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อยหากได้รับการยอมรับการไว้วางใจจากผู้บริหาร

สรุปได้ว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง หมายถึง ความเชื่อและการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในองค์กร การให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกระบวนการปฏิบัติงาน และการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน โดยเฉพาะการได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอย่างเปิดเผยและจริงใจ

1.4.1.2 ความสำคัญของการไว้วางใจกัน

ได้มีนักวิจัยหลายท่านให้ความสำคัญของการไว้วางใจกัน ดังนี้

พลชนันท์ บุญช่วย (2561) ได้ให้ความสำคัญของการไว้วางใจกันว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ธัญนันท์ บุญอยู่ (2562) ได้ให้ความสำคัญของการไว้วางใจกันว่าเป็น ความไว้วางใจช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ปะราลี อร่ามดวง (2563) ได้ให้ความสำคัญของการไว้วางใจกันว่า เป็นการเสริมสร้างความไว้วางใจในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยพฤติกรรมที่มีคุณลักษณะเป็นฐาน สมรรถนะเป็นฐาน และการสื่อสารเป็นฐาน ซึ่งช่วยลดช่องว่าง

ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและผลลัพธ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

ศรัญญ์ศรณ์ ศรประสิทธิ์ (2566) ได้ให้ความสำคัญของการไว้วางใจกันว่าเป็นการได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและนักเรียนจะสามารถมุ่งเน้นการสอนและพัฒนาผู้เรียนได้เต็มที่โดยไม่ต้องกังวลกับงานเอกสารหรือความไม่แน่ใจในบทบาทของตน

สุธิตา มณีสอดแสง (2566) ได้ให้ความสำคัญของการไว้วางใจกันว่าเป็นความรู้สึกได้รับความเคารพและไว้วางใจ ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การไว้วางใจกัน มีความสำคัญคือ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความพึงพอใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยแลกเปลี่ยนความรู้และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ในโรงเรียน ความไว้วางใจที่เกิดจากพฤติกรรม สมรรถนะ และการสื่อสาร ช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้ครูมุ่งเน้นการสอน และเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มที่

1.4.2 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

1.4.2.1 ความหมายการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ได้มีนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงความหมายของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันไว้ ดังนี้

สุพัตรา หงอกชัย (2562) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์การ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน และสามารถควบคุมการทำงานได้ง่ายขึ้น

ไชยา หานุกาพ (2564) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การร่วมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำ โดยสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์การให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สุพัตรา พรหมเสนา (2567) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมิน เพื่อให้รู้และเข้าใจในสิ่งที่ จะทำการประเมินว่าประเมินเพื่อสิ่งใด โดยการ

ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการ ประเมินนั้นจะมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทักษะและ เสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานในอนาคตได้ดีขึ้น

Swansburg (1996) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การย่อมจะขจัดความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันมีการทำงานที่มีทิศทาง เดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน

Kouzes & Posner (2017) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน หมายถึง การตั้งเป้าหมายร่วมกันเป็นกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ผู้นำและ สมาชิกร่วมกันกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น มีความเข้าใจและยอมรับใน เป้าหมายเดียวกัน เพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนองค์กร

สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกันกำหนดทิศทาง จุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ของ องค์การอย่างมีส่วนร่วม โดยมุ่งสร้างข้อตกลง ความเข้าใจ และความรับผิดชอบร่วมกันใน การปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

1.4.2.2 ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ได้มีนักวิจัยหลายท่านให้ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้ให้ ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันว่า เป็นการมีเป้าหมายร่วมกันทำ ให้องค์กรสามารถติดตามผลและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมการ วิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดงานได้อย่างเหมาะสม

นนทวัตร ทาหอม (2564) ได้ให้ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกันว่า เป็นการช่วยให้สมาชิกในองค์กรหรือทีมมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการตัดสินใจและการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความเต็มใจและขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

จุฑามาศ รัตนทิพย์ (2566) ได้ให้ความสำคัญของการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันว่า เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัย

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมหรือองค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารและการทำงาน

Sameteam Partners (2024) ได้ให้ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันว่า เป็นการร่วมกันช่วยสร้างความชัดเจนในการทำงานและลดความกำกวม เป้าหมายเฉพาะเจาะจงช่วยจัดความกำกวม ช่วยให้สมาชิกในทีมเข้าใจอย่างชัดเจนว่าต้องคาดหวังอะไร เป้าหมายที่วัดได้ให้วิธีการติดตามความก้าวหน้า ซึ่งช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Quire (2025) ได้ให้ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันว่า เป็นการช่วยสร้างทิศทางและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนให้กับทีมงาน เป้าหมายร่วมกันคือวัตถุประสงค์ที่ทีมหรือองค์กรตกลงและติดตามร่วมกัน เป้าหมายเหล่านี้ให้ทิศทางร่วมกัน ส่งเสริมความรู้สึกมีจุดมุ่งหมาย และกระตุ้นให้สมาชิกแต่ละคนทำงานเพื่อผลลัพธ์ที่เป็นหนึ่งเดียว

สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความสำคัญ คือ ช่วยสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม ขวัญกำลังใจ และความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิก ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีเป้าหมายร่วมกันยังช่วยให้สามารถติดตาม ปรับปรุงงาน และพัฒนานวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป้าหมายยังเสริมสร้างความเป็นเจ้าของ ลดความกำกวม และสร้างความเข้าใจร่วมกัน ทั้งหมดนี้ช่วยให้องค์กรมีทิศทางชัดเจนและก้าวสู่ความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.3 การมีอิสระในการปฏิบัติงาน

1.4.3.1 ความหมายของการมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ได้มีนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงความหมายของการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปริญวัฒน์ ถมกระจำง (2561) กล่าวว่า การมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้อิสระในการสร้างสรรค์งาน และมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมไปถึงมีเสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน

สุพัตรา หงอกชัย (2562) กล่าวว่า การมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระและเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีการทำงานให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก

นัฐพล พันโน (2566) กล่าวว่า การมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานเกณฑ์การทำงาน การกำหนดตารางวันและเวลาในการทำงานและมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการในรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

ธนพล แพงไชย (2568) กล่าวว่า การมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความอิสระในการดำเนินการ ทำงาน การวางแผนรับผิดชอบ ประเมินผล เสนอแนะ และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคในการทำงาน สามารถตัดสินใจและกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานโดยไม่ถูกบังคับ เพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

Swansburg (1996) กล่าวว่า การมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงาน สำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตนเองซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

สรุปได้ว่า การมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถดำเนินงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้อย่างอิสระภายใต้กรอบของหน้าที่ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้สามารถใช้ดุลพินิจตัดสินใจ แสดงความเห็น และริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ ได้อย่างเสรี โดยไม่ถูกควบคุมหรือบังคับจนเกินไป และยังคงยึดมั่นในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

1.4.3.2 ความสำคัญของการมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ได้มีนักวิจัยหลายท่านให้ความสำคัญของการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ดังนี้

สุชาติ คำพิรุณ (2565) ได้ให้ความสำคัญของการมีอิสระในการปฏิบัติงานว่า ช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจและความมั่นคงในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

สุทธิดา มณีสอดแสง (2566) ได้ให้ความสำคัญของการมีอิสระในการปฏิบัติงานว่า เป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกเป้าหมายที่ตนเห็นคุณค่าได้อย่างเหมาะสมและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ลักษณา จันธิมา (2567) ได้ให้ความสำคัญของการมีอิสระในการปฏิบัติงานว่า ช่วยให้ครูสามารถใช้ความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพสังคม ส่งผลให้ครูสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่หลากหลายและกระตุ้นความคิดวิเคราะห์ของนักเรียนได้ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้ครูตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผกากรอง ศรีอรียานนท์ (2568) ได้ให้ความสำคัญของการมีอิสระในการปฏิบัติงานว่า เป็นการทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจร่วมกันและการกำหนดเป้าหมายของงาน

Pasi Sahlberg & Timothy D. Walker (2022) ได้ให้ความสำคัญของการมีอิสระในการปฏิบัติงานว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในอาชีพและมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีขึ้น ระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมักให้ครูมีเวลานอกชั้นเรียนเพียงพอสำหรับการวางแผนและพัฒนาการสอนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลดีต่อคุณภาพการเรียนการสอนโดยรวม

สรุปได้ว่า การมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญคือ ช่วยเสริมขวัญกำลังใจ ความมั่นคงในอาชีพ และเพิ่มความรับผิดชอบของครู ส่งผลให้สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสอน เลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า และออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน จึงช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

1.4.4 การยึดมั่นผูกพัน

1.4.4.1 ความหมายของการยึดมั่นผูกพัน

ได้มีนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงความหมายของการยึดมั่นผูกพัน ดังนี้

ปริญวัฒน์ ถมกระจำ (2561) กล่าวว่า การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สร้างบรรยากาศเป็นกันเองในการทำงาน โดยผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำ และเสนอแนะวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ได้มีการพูดคุยปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

สุพัตรา หงอกชัย (2562) กล่าวว่า การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อกันโดยเกิดจากการให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ จนทำให้ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น

นัฐพล พันโน (2566) กล่าวว่า การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายาม ท่วมเททั้งแรงกาย แรงใจ มุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ เสนอแนะแนวทาง วิธีการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหารเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ทำให้เกิดผลผลิตในการปฏิบัติงานดีขึ้น

ธนพล แพงไชย (2568) กล่าวว่า การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน มุ่งมั่น อุทิศตน และพัฒนาโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ

Swansburg (1996) กล่าวว่า การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพันผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหารประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรอุตสาหะผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

สรุปได้ว่า การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกที่บุคลากรมีต่องาน สังคม และองค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร และเต็มใจร่วมมือกับผู้อื่น ทั้งยังแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความ

อุตสาหกรรม และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตนเองและองค์การอย่างต่อเนื่อง

1.4.4.2 ความสำคัญของการยึดมั่นผูกพัน

ได้มีนักวิจัยหลายท่านให้ความสำคัญของการไว้วางใจกัน ดังนี้

สิริลักษณ์ ชมสำเนียง (2560) ได้ให้ความสำคัญของการยึดมั่นผูกพันว่า เป็นความขยันขันแข็งในการทำงาน การอุทิศตน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานซึ่งส่งผลให้บุคคลใช้ความสามารถเต็มที่และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง

นายสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้ให้ความสำคัญของการยึดมั่นผูกพันว่า เป็นการสะท้อนผ่านความตั้งใจประกอบวิชาชีพและความพยายามในการเตรียมการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

วรวัจน์ สารถวิล (2564) ได้ให้ความสำคัญของการยึดมั่นผูกพันว่า เป็นความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิริติ อรุณศรี (2565) ได้ให้ความสำคัญของการยึดมั่นผูกพันว่า เป็นความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่องและเป็นความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ซึ่งครอบคลุมความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเททำงาน และความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร

อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา (2567) ได้ให้ความสำคัญของการยึดมั่นผูกพันว่า เป็นบทบาทสำคัญในการสร้างและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร การบริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณภาพช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ทำให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การยึดมั่นผูกพัน มีความสำคัญ คือเป็นความเต็มใจ ทุ่มเท และจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดแรงจูงใจและความร่วมมือ ภาวะผู้นำที่ดีช่วยเสริมความผูกพัน ครูจึงมีความตั้งใจ เตรียมการสอนอย่างเต็มที่ และพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.4.5 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.4.5.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ได้มีนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนี้

สุพัตรา หงอกชัย (2562) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยฝ่ายต่าง ๆ ได้ ร่วมเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจในงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ได้รับโอกาสในการทำงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของตน

ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น อภิปราย ตัดสินใจ การริเริ่มโครงการ การเลือกโครงการ การวางแผนดำเนินงาน และการมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาระหว่างที่มีการดำเนินงานของสถานศึกษา

นัฐพล พันโน (2566) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การวางแผนในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนิน กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อการดำเนินงานไปอย่างคล่องแคล่ว และรวดเร็ว

สุพัตรา พรหมเสนา (2567) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูมีวิธีการในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการ ดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ข้อมูล และสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่นำมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทาง ในการดำเนินงานที่เหมาะสม

ธนพล แพงไชย (2568) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนได้ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานและเลือกแนวทางปฏิบัติงาน ที่ดีที่สุด เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมทั้งในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดนโยบาย การวางแผน และการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเลือกแนวทางที่ดีที่สุดผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลและความร่วมมือทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.4.5.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ได้มีนักวิจัยหลายท่านให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า เป็นการมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยให้การจัดการศึกษาเกิดความโปร่งใส สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

สุธาวิ กลิ่นอุบล (2562) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า เป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของชุมชนหรือกลุ่มเป้าหมาย ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

สุภาพร สิละพัฒน์ (2566) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า เป็นการช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนอย่างแท้จริง และส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ

Rutka (2023) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า เป็นการเพิ่มระดับของการมีส่วนร่วมจากแบบอัตตาธิปไตย (autocratic) ไปสู่แบบปรึกษาหารือ (consultative) และแบบกลุ่ม (group) ช่วยให้คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในปัญหาที่ซับซ้อนและหลายขั้นตอน กลุ่มที่มีส่วนร่วมโดยตรงมีแนวโน้มตัดสินใจได้ใกล้เคียงกับทางเลือกที่ดีที่สุด และลดโอกาสเกิดข้อผิดพลาดร้ายแรง

Balthazar (2024) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า เป็นการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิชาการ และการบริหารโรงเรียน มีผลต่อแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และความผูกพันของครูต่อองค์กร

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสำคัญคือ ช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาโปร่งใส สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น แลกเปลี่ยนความรู้ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เพิ่มคุณภาพการศึกษา และแรงจูงใจของครู อีกทั้งยังส่งเสริมการตัดสินใจที่แม่นยำ โดยเฉพาะในปัญหาซับซ้อน สร้างความชัดเจน ลดความกำกวม เสริมความรับผิดชอบและความร่วมมือในทีม ทำให้การทำงานมีทิศทาง มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น

1.4.6 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.4.6.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ได้มีนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังนี้

รัตน์ะ บัณฑิต (2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันวางแผน ดำเนินการและใช้ผลการประเมิน โดยเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้จากการประเมิน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา

สมคิด พรหมจ้อย (2562) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน

นัฐพล พันโน (2566) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกับกระบวนการประเมินผล การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา รวมไปถึงการปรับปรุงผลการดำเนินการให้มีคุณภาพและดียิ่งขึ้นต่อไป

สุพัตรา พรหมเสนา (2567) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเกณฑ์ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ไว้อย่างหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับแต่ละกิจกรรม โครงการ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

ธนพล แพงไชย (2568) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนทุกฝ่ายได้ร่วมวิเคราะห์ผลการ

ปฏิบัติงานของโรงเรียนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ได้มีบทบาทร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินผล ตั้งแต่การกำหนดเกณฑ์ วางแผน ดำเนินการประเมินผล ร่วมวิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.4.6.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ได้มีนักวิจัยหลายท่านให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังนี้

อมรภัค ปิ่นกำลัง (2562) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลว่า เป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวางแผน และประเมินผลร่วมกันช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรและสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

โซยา หานุกาพ (2564) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลว่า เป็นการช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

อรอนงค์ แจ่มจำรัส (2565) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลว่า มีความสำคัญคือ ทำให้เกิดการสะท้อนข้อมูลที่หลากหลายและรอบด้าน ช่วยให้การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนและการบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล การประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้มีส่วนร่วม จะช่วยให้การประเมินมีความรอบด้านและสะท้อนความเป็นจริงของสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น เช่น การติดตามประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

จริยัญญา คำรัตน์ (2567) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลว่าช่วยให้บุคลากรทุกระดับในการประเมินผลและประกันคุณภาพ ช่วยให้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสำคัญ คือ ช่วยให้ผลประเมินรอบด้าน โปร่งใส และสะท้อนความเป็นจริง ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน ลดความขัดแย้งในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมร่วมกันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ

1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การไว้วางใจกัน	ความเชื่อและการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในองค์กร การให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกระบวนการปฏิบัติงาน และการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน โดยเฉพาะการได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอย่างเปิดเผยและจริงใจ	1. มีความเชื่อและการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในองค์กร 2. มีการให้เกียรติผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน 3. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกระบวนการปฏิบัติงาน 4. มีการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกัน 5. ได้รับความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	กระบวนการที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกันกำหนดทิศทาง จุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีส่วนร่วม โดยมุ่งสร้างข้อตกลง ความเข้าใจ และความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	1. มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายขององค์กร 2. ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานร่วมกับผู้นำ 3. สร้างข้อตกลงและความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน 4. แสดงความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร 5. ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 6. ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
3. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน	การที่บุคลากรสามารถดำเนินงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้อย่างอิสระภายใต้กรอบของหน้าที่ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้สามารถใช้ดุลพินิจตัดสินใจ แสดงความเห็น และริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ ได้อย่างเสรี โดยไม่ถูกควบคุมหรือบังคับจนเกินไป และยังคงยึดมั่นในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	1. ดำเนินงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้อย่างอิสระ 2. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ 3. ใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจภายในขอบเขตหน้าที่ 4. สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานอย่างเสรี 5. ริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ อย่างเสรี 6. ไม่ถูกควบคุมหรือบังคับในการปฏิบัติงานจนเกินไป 7. ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. การยึดมั่นผูกพัน	ความรู้สึกในเชิงบวกที่บุคลากรมีต่อ งาน สังคม และองค์กร ซึ่งส่งผลให้ เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่าง มุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร และเต็มใจ ร่วมมือกับผู้อื่น ทั้งยังแสดงออกถึง ความรับผิดชอบ ความอุทิศสละ และ การสนับสนุนซึ่งกันและกันใน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็น มิตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา ตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	1. แสดงความรู้สึกในเชิงบวกในงาน สังคม และองค์กร 2. แสดงความมุ่งมั่นและ ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน 3. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและ ร่วมมือกับผู้อื่น 4. แสดงออกถึงความรับผิดชอบ และความอุทิศสละต่อหน้าที่ 5. สนับสนุนและช่วยเหลือกันใน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็น มิตร 6. มีการพัฒนาตนเองและองค์กร อย่างต่อเนื่อง
5. การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากร ในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมทั้งในการ แสดงความเห็น การกำหนดนโยบาย การวางแผน และการตัดสินใจร่วมกับ ผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเลือก แนวทางที่ดีที่สุดผ่านการวิเคราะห์ ข้อมูลและความร่วมมือทุกฝ่าย เพื่อ พัฒนาการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของ องค์กร	1. มีส่วนร่วมในการแสดงความเห็น เกี่ยวกับงานและนโยบาย 2. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย 3. มีส่วนร่วมในการวางแผนและ การตัดสินใจ 4. มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน หรือโครงการร่วมกับผู้บริหาร 5. มีส่วนร่วมในการเลือกแนวทาง ปฏิบัติที่เหมาะสมผ่านการวิเคราะห์ ข้อมูล 6. พัฒนาการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร ได้มีบทบาทร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินผล ตั้งแต่การกำหนดเกณฑ์ วางแผน ดำเนินการ ประเมินผล ร่วมวิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน	1. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้มีบทบาทร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินผล 2. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้ร่วมวิเคราะห์ 3. มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกัน 4. มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากนักวิจัย เกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้

ทรัพย์ศิริธัญ จันทักษ์ (2561) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์ของโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการบริหารงานของโรงเรียน

พรนิพา แก้วบุตร (2561) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะและทัศนคติที่ดี รวมถึงความสามารถในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

ณัฐธินิชา ภูติสม (2565) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานในการ

พัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษา และการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือ
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นที มณีรรัตน์ (2565) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง
ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายหรือลักษณะที่ชัดเจน ซึ่งเกิดจากการดำเนินงาน
ของโรงเรียนจนผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน,
ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ระบบการติดตาม กำกับดูแล, ความคาดหวังสูง และการบริการ
สังคม

Scheerens (2015) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง
ระดับความสำเร็จของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจาก
ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร และปัจจัย
กระบวนการภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า
กระบวนการ และผลผลิต มีความสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์
จากการดำเนินงานของโรงเรียนในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่าง
ชัดเจน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เกิดจากการร่วมมือกันของผู้บริหาร
และบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาโรงเรียน และจัดสรรทรัพยากรอย่าง
เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพของโรงเรียน

ได้มีนักวิจัยกล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้หลากหลาย ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2559) ได้ให้ความสำคัญของประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า
ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจาก
ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การสนับสนุนทรัพยากรและความร่วมมือในการพัฒนา
การศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้ให้ความสำคัญของ
ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษา
ของประเทศ

Reynolds et al. (2014) ได้ให้ความสำคัญของประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า
ประสิทธิภาพของโรงเรียนในบริบทระดับนานาชาติ มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมในระดับมหภาค

Hattie (2015) ได้ให้ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า มีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ท้าทายและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ครูที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครู และมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง

Scheerens (2016) ได้ให้ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาในหลายมิติ ทั้งในแง่ของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับประเทศ การสร้างความเชื่อมั่น และการมีส่วนร่วมของชุมชน และการประกันคุณภาพการศึกษา

2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้

นรินทร์ โพระ (2560) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) คุณลักษณะของผู้เรียน และ 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ (2561) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 3) ความพึงพอใจของครู และ 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ธีระนัน พิรุณสุนทร (2561) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน และ 3) ความพึงพอใจของครู

พิชิต โกพล (2561) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียน 2) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การแก้ปัญหาภายใน และ 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ธิดารัตน์ ไพรวลัย (2564) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ 4) การบริหารจัดการสถานศึกษา และ 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ศราวุธ โชคเจริญ (2564) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน 4) ความพึงพอใจของบุคลากร และ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน

ณัฐธินิชา ภูติสม (2565) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร 4) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 5) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ (2566) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความสามารถของครูในการพัฒนานักเรียน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

สายเพชร พิณรัตน์ (2566) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และ 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้

อรอุมา ไกล์ฝน (2566) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 2) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ 4) ด้านบรรยากาศของโรงเรียน

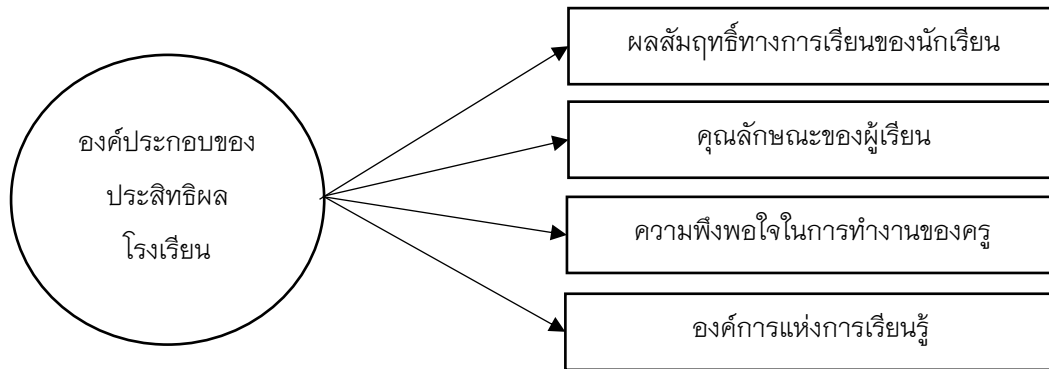
จากนักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

องค์ประกอบของ ประสิทธิผลของโรงเรียน	นักวิจัยและนักการศึกษา								ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	นรินทร์ ไพบรา (2560)	อังสนา เข้มไคร (2560)	ทวีทรัพย์ ทรัพย์ (2561)	ธีระนันท์ พิรุณสุนทร (2561)	ธิดารัตน์ ไพโรจน์ (2564)	ศราวุธ โชติเจริญ (2564)	ณัฐณิชา ภูติสม (2565)	สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ (2566)	สวาท เพชร พินรัตน์ (2566)	อรอุมา ไกล่ฝน (2566)	
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน									10	100	✓
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓	✓	✓	✓			✓		✓		
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					✓	✓				✓	
- ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ								✓			
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู									9	90	✓
- ความพึงพอใจในการทำงานของครู	✓				✓			✓		✓	
- ความพึงพอใจในงานของบุคลากร		✓					✓				
- ความพึงพอใจของครู			✓	✓							
- ความพึงพอใจของบุคลากร						✓					
3. คุณลักษณะของผู้เรียน									8	80	✓
- คุณลักษณะของผู้เรียน	✓	✓				✓	✓				
- คุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21			✓								
- คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน					✓			✓	✓		
4. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้									5	50	✓
- การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	✓	✓					✓			✓	
- การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้			✓								
5. การพัฒนาบุคลากร		✓									
6. พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน				✓							

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ประสิทธิผลของโรงเรียน	นักวิจัยและนักการศึกษา										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	นรินทร์ โพธิ์ระ (2560)	อังสนา เข้มไคร (2560)	ทรัพย์ศิริ ทรัพย์ศิริ (2561)	ธีระนันท์ พิรุณสุนทร (2561)	ธิดารัตน์ ไพรัช (2564)	ศราวุธ โชติเจริญ (2564)	ณัฐธิดา ภูติสม (2565)	สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ (2566)	สวาท เพชร พินรัตน์ (2566)	อรอุมา ไกล่ฝน (2566)			
7. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้											2	20	
- การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					✓								
- บรรยากาศการเรียนรู้										✓			
8. การบริหารจัดการสถานศึกษา					✓						1	10	
9. ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน						✓					1	10	
10. การมีส่วนร่วมของชุมชน						✓					1	10	
11. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน							✓				1	10	
12. ความสามารถของครูในการพัฒนานักเรียน								✓			1	10	
13. ชุมชนแห่งการเรียนรู้									✓		1	10	
รวม	4	5	4	3	5	5	5	4	3	4	42		

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยนักการศึกษา และงานวิจัยทั้งหมด 10 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกับองค์ประกอบทั้งหมด 13 องค์ประกอบ ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้ความถี่ที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 4) องค์การแห่งการเรียนรู้ และได้ให้ความหมายและความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ความหมายและความสำคัญขององค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.3.1.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ได้มีนักวิจัยกล่าวถึงความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ ดังนี้

ธัชพล ทิธี (2561) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำของบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยเป็นผลจากการได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือจากการเรียน การสอนในชั้นเรียน สามารถประเมินหรือวัดประมาณได้จากการทดสอบ หรือการสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

ทัศนธร จัษฎสวัสดิ์ (2564) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลของการเรียนรู้ที่แสดงออกมาเป็นทักษะ ความสามารถ หรือพฤติกรรมใหม่ ๆ ของนักเรียน ที่เกิดขึ้นหลังจากการเรียนการสอน ผูกพัน หรือประสบการณ์จริง

ธิดารัตน์ ไพรวลัย (2564) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ระดับความรู้ความสามารถของนักเรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม

ณัฐธนิชา ภูดีสม (2565) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผู้เรียนสอบผ่านเกณฑ์ในรายวิชาต่าง ๆ การประเมินสมรรถนะสำคัญ

ตามหลักสูตรการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ และผลการทดสอบระดับชาติ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารและใช้เทคโนโลยีได้ดี

นวกาญจน์ แสนมาโนช (2566) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสามารถทางสติปัญญา ที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคือ ความรู้จำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านการจัดการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติ และประสบการณ์ตรง ซึ่งสะท้อนระดับความรู้ความเข้าใจในรายวิชาและความสามารถทางปัญญา ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า โดยสามารถวัดประเมินผ่านแบบทดสอบ การสังเกตพฤติกรรม การประเมินสมรรถนะตามหลักสูตร การทดสอบระดับชาติ และความสามารถด้านการใช้สื่อสารและเทคโนโลยี

2.3.1.2 ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ได้มีนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้หลากหลาย ดังนี้

สารัมภ์ จันทุมมี (2566) ได้ให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวชี้วัดสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณและการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมดิจิทัล

รำไพ ไชยยนต์ (2566) ได้ให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการจึงเป็นสิ่งที่หนึ่งที่ แสดงถึงความสำเร็จทางการเรียนว่าผู้เรียนประสบความสำเร็จในเรื่องที่เรียน หรือมีความรู้ ในเรื่องที่เรียนมาแล้วมากน้อยเพียงใด

Javornik (2021) ได้ให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวชี้วัดสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนและมักถูกใช้เป็นตัววัดนำเมื่อประเมินนโยบายหรือการจัดการของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีความสำคัญคือเป็นตัวชี้วัดหลักที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวม โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เพียงใช้ประเมินความรู้และความเข้าใจของผู้เรียนในเนื้อหาที่เรียนมาแล้วเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ นโยบาย และการบริหารจัดการของโรงเรียนอีกด้วย

2.3.2 คุณลักษณะของผู้เรียน

2.3.2.1 ความหมายของคุณลักษณะของผู้เรียน

ได้มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้เรียนไว้หลากหลาย ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะพึงประสงค์ที่ผู้เรียนควรมีและพัฒนาให้เกิดขึ้นทั้งด้านค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต เพื่อเติบโตเป็นพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก ตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

จำนง ทองลอย (2560) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะที่สังคมต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมและคุณสมบัติ ด้านต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนพัฒนาองค์รวมทั้งทางสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจริยธรรม

ธิดารัตน์ ไพโรบลย์ (2564) ให้ความหมายว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักเรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรม อุปนิสัย และค่านิยมอันดีงามที่แสดงออกเป็นกิจนิสัยและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ณัฐธินิชา ภูติสม (2565) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการบริหารและกิจกรรมการสอนของโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนที่มีทักษะการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะอาชีพและการใช้ชีวิต และการพัฒนาความประพฤติของผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

อาคม ช่วยบำรุง (2565) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง เป้าหมายในการพัฒนา “มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ถูกต้อง” ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถรับผิดชอบตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม ใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะพึงประสงค์ที่สะท้อนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตที่ผู้เรียนควรมีอย่างสมดุลทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจริยธรรม โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ตรงตามค่านิยมที่สังคมต้องการ เห็นได้จากการรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น การใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้

2.3.2.2 ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้เรียน

ได้มีนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้เรียนไว้หลากหลาย ดังนี้

อาคม ช่วยบำรุง (2565) ได้ให้ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้เรียนไว้ว่า เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการปลูกฝังตั้งแต่วัยเรียนจะช่วยพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ลดปัญหาสังคม และเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

นรินทร์ ไพเราะ (2560) ได้ให้ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้เรียนไว้ว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย รับผิดชอบ มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข ทั้งยังสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุลรอบด้าน เพื่อให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

กุลชลี จงเจริญ (2567) ได้ให้ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้เรียนไว้ว่า คุณลักษณะของผู้เรียนยังพื้นฐานสำคัญในการเชื่อมโยงการศึกษาเข้ากับโลกการทำงานและสังคมจริง ช่วยให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ สร้างนวัตกรรม และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้เรียนมีความสำคัญ เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย ความรับผิดชอบ สุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและสันติ

โดยการปลูกฝังตั้งแต่วัยเรียนช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างรอบด้าน ลดปัญหาทางสังคม และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติที่มุ่งสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศอย่างยั่งยืน

2.3.3 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

2.3.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครู

ได้มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้หลากหลาย ดังนี้

ณัฐพล ลิทธิแพทย (2560) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกและทัศนคติของครูที่มีต่อสภาพการทำงาน รวมถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งครูที่มีความพึงพอใจสูงจะทำงานด้วยความเต็มใจและความผูกพันต่อวิชาชีพสูง

นฤมล เจริญพรสกุล (2561) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง พลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน

ศรัณยา ฤกษ์ขำ (2561) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกและการตอบสนองทางจิตใจของครูต่อสภาพการทำงาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

จรรยา บุญธรรม (2564) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

ณัฐธิดา ภูดีสม (2565) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับโอกาสในการเสนอข้อมูลข้อคิดเห็นในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึก และทัศนคติเชิงบวกที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเกิดจากการรับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการบริหารจัดการโดยผู้บริหาร พลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลต่อการตอบสนองทางจิตใจอย่างเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

2.3.3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานของครู

ได้มีนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้หลากหลาย ดังนี้

รำไพ ไชยยนต์ (2566) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานของครู ไว้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ให้บริการทางการศึกษาโดยตรง หากครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้และการให้บริการทางการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อรอุมา โกสัฒน (2564) ได้ให้ความสำคัญความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสำคัญในการทำงาน โดยช่วยลดปัญหาในองค์กรด้านต่าง ๆ

ธีระนัน พิรุณสุนทร (2561) ได้ให้ความสำคัญความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานเนื่องจากความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ ถ้าบุคคลในองค์การมีความพึงพอใจในงานสูงคุณภาพของงานก็จะสูง แต่ถ้าบุคคลในองค์การไม่พอใจในงานคุณภาพของงานก็จะต่ำไปด้วย

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสำคัญคือ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จของสถานศึกษา ครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้และการทำงานมีประสิทธิภาพ

2.3.4 องค์การแห่งการเรียนรู้

2.3.4.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

ได้มีนักวิจัยได้ให้ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้หลากหลาย ดังนี้

นรินทร์ ไพเราะ (2560) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล ในองค์การ โดยความร่วมมือกันของบุคลากรใน โรงเรียน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

ณัฐ ใจจินดา (2563) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนานวัตกรรมและการปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐนิชา ภูติสม (2565) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรม การเรียนรู้การปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยอาศัยความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และ สนับสนุนการศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน

นายชิตชัย ชุมวรฐายี (2566) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและร่วมมือกันของสมาชิกทุกคน เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการทำงาน โดยมีการเก็บรวบรวม แลกเปลี่ยนและนำความรู้มาใช้ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ภายใต้บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

Senge (1990) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ที่ซึ่งคน ในองค์กรได้ขยายขอบเขตที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดที่ได้รับการยอมรับเอาใจใส่และเป็นองค์กร ที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิรูป และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการ

พัฒนานวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร รวมถึงการส่งเสริมบทบาทของชุมชนและผู้ปกครองในการสนับสนุน การศึกษา

2.3.4.2 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้

ได้มีนักวิจัยได้ให้ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้หลากหลาย ดังนี้

ณัฐ ไขจินดา (2563) ได้ให้ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยส่งเสริม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การพัฒนาระบบข้อมูลและ การสื่อสาร ตลอดจนการเปิดรับแนวคิดใหม่ เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและเสริมสร้าง ความเข้มแข็งขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทเดิม

พยัต วุฒิรงค์ (2565) ได้ให้ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์สำคัญของการบริหารองค์การยุคใหม่ ที่มุ่งพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มศักยภาพ ผ่านการสร้างฐานความรู้และทุนทางปัญญา เพื่อการ พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง

ชิตชัย ชูวรฐายี (2566) องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ และจำ เป็นต่อการบริหารองค์การยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ อย่างสูงสุดชนิดไม่เคยปรากฏมาก่อน โดยมีการสร้างฐานความรู้ และทุนทางปัญญา เพื่อใช้ใน การพัฒนาผลิตภัณฑ์บริการในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญคือ เป็นกลยุทธ์ สำคัญของการบริหารองค์การยุคใหม่ที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มศักยภาพ ผ่านการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การพัฒนา ระบบข้อมูลและการสื่อสาร ตลอดจนการเปิดรับแนวคิดใหม่อย่างต่อเนื่อง กระบวนการ ดังกล่าวนำไปสู่การสร้างฐานความรู้และทุนทางปัญญา ซึ่งเป็นรากฐานในการพัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการอย่างยั่งยืน

2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

ตาราง 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	ผลลัพธ์ทางวิชาการที่สะท้อนความรู้ความสามารถ และทักษะทางสติปัญญาที่ผู้เรียนได้รับจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์จริง อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสมรรถนะทางการเรียน โดยสามารถประเมินได้จากผลการทดสอบ การสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติจริง และการผ่านเกณฑ์ตามหลักสูตร ทั้งด้านวิชาความรู้ การคิด วิเคราะห์ การใช้ภาษา การใช้เทคโนโลยี และเป็นตัวสะท้อนคุณภาพการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถตรวจวัดได้	1. มีการแสดงความรู้และความสามารถทางการเรียน 2. มีการแสดงทักษะทางสติปัญญาและการคิดวิเคราะห์ 3. มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการเรียนรู้ 4. ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรและผลการทดสอบระดับต่าง ๆ 5. มีการแสดงสมรรถนะการใช้ภาษาและเทคโนโลยี 6. มีการสะท้อนคุณภาพการเรียนรู้ที่ตรวจวัดได้

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. คุณลักษณะของผู้เรียน	ลักษณะพึงประสงค์ที่สะท้อนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตที่ผู้เรียนควรมีอย่างสมดุลทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และ จริยธรรม โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่พึงตามค่านิยมที่สังคมต้องการ เห็นได้จากการรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น การใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้	1. แสดงพฤติกรรมตามค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรม 2. รับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม 3. แสดงพฤติกรรมที่พึงตามค่านิยมที่สังคมต้องการ 4. ใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ 5. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้ 6. อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและสร้างสัมพันธภาพที่ดี 7. แสดงความสมดุลด้าน สติปัญญา อารมณ์ สังคม และ จริยธรรม
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	ความรู้สึกละทัศนคติเชิงบวกที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเกิดจากการรับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการบริหารจัดการโดยผู้บริหาร พลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลต่อการตอบสนองทางจิตใจอย่างเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	1. แสดงความรู้สึกละทัศนคติเชิงบวกต่อบทบาทและหน้าที่ 2. รับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 3. มีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ 4. พึงพอใจต่อการบริหารจัดการของผู้บริหาร 5. รู้สึกดีและเต็มใจต่อการกระทำที่ได้รับมอบหมาย 6. แสดงความสุขและความเต็มใจในการทำงาน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. องค์การแห่งการเรียนรู้	โรงเรียนมีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการส่งเสริมบทบาทของชุมชน และผู้ปกครองในการสนับสนุนการศึกษา	1. มีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างเป็นระบบ 2. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ 3. มีการพัฒนาวัฒนธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 4. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. มีการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 6. มีการส่งเสริมบทบาทชุมชนและผู้ปกครองในการสนับสนุนการศึกษา

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

ธีระ รุณเจริญ (2553) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง องค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล โดยปัจจัยเหล่านี้มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่ให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษา โดยปัจจัยเหล่านี้ครอบคลุมทั้งในเรื่องของนโยบาย ภาวะผู้นำ โครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร การสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง สภาพหรือเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบและการดำเนินการบริหารสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีความเชื่อมโยงกับบริบทของสถานศึกษาและสังคม รวมถึงระบบการจัดการศึกษาในภาพรวม

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง สภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อลักษณะและวิธีการบริหารจัดการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยปัจจัยดังกล่าวแบ่งเป็นปัจจัยเชิงระบบ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านผลผลิต ซึ่งต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน จึงจะทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จ

Cohen & Uphoff (1980) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง องค์ประกอบหรือเงื่อนไขที่มีผลกระทบต่อการบวนการและผลลัพธ์ของการบริหารการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม ปัจจัยเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับบริบทของโครงการ (context factors) โครงสร้างการมีส่วนร่วม (participation structures) และสภาพแวดล้อมของการมีส่วนร่วม (participation environment) โดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง องค์ประกอบและเงื่อนไขทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการบริหาร ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถวัดได้จากระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำ โครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรของสถานศึกษา

3.2 ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษางานวิจัย ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555) ได้ให้ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยเฉพาะการกระจายอำนาจ การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นของบุคลากรในสถานศึกษา

นันทวัน สิมะเต็อ (2565) ได้ให้ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยครอบคลุมด้านกระบวนการบริหาร ครูและบุคลากร บรรยากาศสถานศึกษา ภาวะผู้นำ การจูงใจ และผู้เรียน ซึ่งทำงานเชื่อมโยงกันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ศรรัก ผลาเมธากุล. (2564). ได้ให้ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นกลไกสำคัญที่กำหนดคุณภาพและความเป็นเลิศขององค์กรการศึกษา ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากร สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญคือเป็นบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยครอบคลุมทั้งการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจ กระบวนการบริหาร ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร รวมถึงความร่วมมือของบุคลากรและชุมชน

3.3 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ประเสริฐ ปอนถิ่น (2559) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม 4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และ 5) ด้านทรัพยากรการบริหาร

นิตยา วีระพันธ์ (2559) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

และ 3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2) วัฒนธรรมองค์กร 3) การสื่อสารภายในองค์กร และ 4) การมีส่วนร่วมของบุคลากร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2562) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 3) โครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น 4) วัฒนธรรมการเรียนรู้ 5) การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และ 6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

อัญรินทร์ แก้วอินธิ (2564) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย 4) การกระจายอำนาจ 5) การจูงใจ และ 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

นราดล ยตะโคตร (2565) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

พรธิดา สำเภาทอง (2565) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ด้านงบประมาณ และ 5) ด้านแรงจูงใจ

กนกเนตร คำไพ (2566) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 4) ด้านการจูงใจ

ธำรง จันทฤทธิ์ (2567) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) งบประมาณ 2) การจัดบรรยากาศทางกายภาพของสถานศึกษา 3) ด้านการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา และ 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

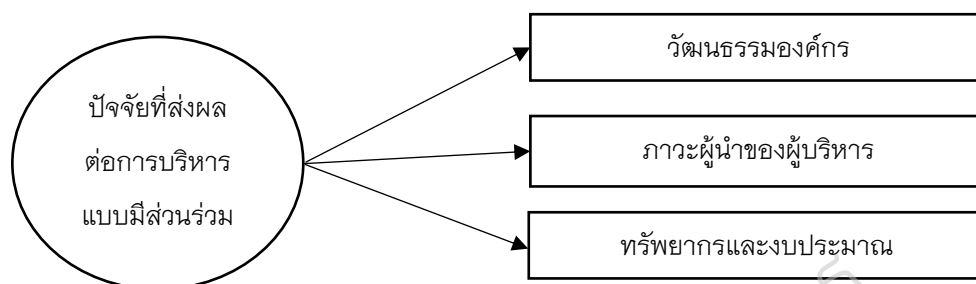
พรพรรณ บุตรพุ่ม (2567) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยโครงสร้างของสถานศึกษา 3) ปัจจัยการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และ 4) ปัจจัยบรรยากาศขององค์กร

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	นักวิจัยที่ศึกษา										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	ประเสริฐ ปอนถิ่น (2559)	สุนทร โคตรบรรเทา (2560)	ฉัตรยา วีระพันธ์ (2562)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2562)	อภัยสิทธิ์ แก้วอินธิ (2564)	นราดล ยตะโคตร (2565)	พรธิดา ลำเนาทอง (2565)	กนกเนตร คำไพ (2566)	อัครัง จันทฤทธิ์ (2567)	พรพรรณ บุตรพุ่ม (2567)			
- ด้านทรัพยากรการบริหาร	✓												
- ด้านงบประมาณ						✓	✓		✓				
- ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร								✓					
7. การสื่อสารภายในองค์กร											2	20	
- การสื่อสารภายในองค์กร		✓											
- ด้านการติดต่อสื่อสาร								✓					
8. ปัจจัยความพึงพอใจในการ			✓								1	10	
9. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม											2	20	
- การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม				✓									
- การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย					✓								
10. การบริหารแบบมีส่วนร่วม					✓	✓					2	20	
11. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						✓	✓				2	20	
12. การจัดบรรยากาศทางกายภาพ ของสถานศึกษา									✓		1	10	
13. ด้านการกำหนดนโยบายของ สถานศึกษา									✓		1	10	
14. ปัจจัยการเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ										✓	1	10	
รวม	5	4	3	6	6	6	5	4	4	4			

จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับ
องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้เกณฑ์การพิจารณา

องค์ประกอบ ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และทรัพยากรและงบประมาณ และได้ให้ความหมายและความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.4 ความหมายและความสำคัญขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.4.1 วัฒนธรรมองค์กร

3.4.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2559) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติต่อกันมา จนกลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารภายในองค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรณ (2560) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ประกอบด้วย ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน และพฤติกรรมที่คนในองค์กรสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2561) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนร่วมของความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือปฏิบัติร่วมกัน อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้และปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2562) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ และวิถีปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน โดยถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง

Schein (2017) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบของฐานความเชื่อร่วมกันที่กลุ่มได้เรียนรู้ในขณะที่ยกปัญหาการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการภายใน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผนพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กร

3.4.1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2562) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า มีความสำคัญในฐานะกลไกพื้นฐานที่หล่อหลอมค่านิยม แนวคิด และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ การปรับตัว นวัตกรรม และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงและดำรงอยู่ได้

ศรสวรรค์ รามบำเพ็ญ (2565) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า มีความสำคัญในฐานะปัจจัยภายในที่หล่อหลอมค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร ช่วยเอื้อต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า มีความสำคัญในฐานะปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากเป็นสภาพแวดล้อมและค่านิยมร่วมที่เอื้อต่อความร่วมมือ การปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ทั้งยังเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีที่สุด ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญคือ มีความสำคัญในฐานะ กลไกภายในที่หล่อหลอมค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้มุ่งสู่ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์เดียวกัน ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ การเรียนรู้ การปรับตัว และนวัตกรรมในการทำงาน อีกทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการ นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผล ความสำเร็จ และความยั่งยืนขององค์กรหรือสถานศึกษาในระยะยาว

3.4.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.4.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ได้นักวิจัยหลายท่านได้ให้ได้นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของ องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นและกลุ่มในองค์กร โดยการสร้าง แรงบันดาลใจ การกระตุ้น และการมีอิทธิพลต่อความคิด ทศนคติ และการกระทำของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้กระบวนการสื่อสาร การจูงใจ และการสร้างแรงบันดาลใจ

Kotter (2012) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์สำหรับผู้อื่นและมีอำนาจในการแปลงวิสัยทัศน์นั้นให้เป็น ความจริงและรักษาไว้ โดยเฉพาะในบริบทองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและ ทิศทางเชิงกลยุทธ์

Northouse (2021) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะใน บริบทของการบริหารจัดการองค์กรและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถ และกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อชักจูง ชี้นำ และสร้างแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ผ่านการสื่อสาร การจูงใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

3.4.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ ดังนี้

กรกนก แถบเงิน (2566) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ว่า เป็นปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถกำหนดทิศทาง วางแผน และใช้อิทธิพลจูงใจบุคลากรให้ร่วมมือกันดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายและยกระดับทักษะของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

ศุภากร ศรีพรหม (2567) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ว่า เป็นปัจจัยหลักที่กำหนดความสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากผู้นำสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการคิด และการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้โรงเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ชนันท์สรณ์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการคิดและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสำคัญคือเป็นปัจจัยสำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งในการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำสามารถกำหนดทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจ จูงใจและพัฒนาบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.3 ทฤษฎีการและงบประมาณ

3.4.3.1 ความหมายของทฤษฎีการและงบประมาณ

ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ให้ได้นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของทฤษฎีการและงบประมาณไว้ ดังนี้

อัช แชนักดี (2558) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรและงบประมาณ หมายถึง ปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยทรัพยากรที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ เช่น เงินทุน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ

สมคิด พรหมจ้อย (2562) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรและงบประมาณ หมายถึง องค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทรัพยากรครอบคลุมถึงปัจจัยทางกายภาพ บุคลากร และทรัพย์สินทางปัญญา ส่วนงบประมาณเป็นเครื่องมือในการวางแผนและควบคุมการใช้ทรัพยากรทางการเงินที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาและเป้าหมายขององค์กร การจัดการทรัพยากรและงบประมาณที่ดีจะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ขององค์กร

ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย (2565) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรและงบประมาณ หมายถึง กลไกสำคัญในการบริหารองค์กรและโครงการ โดยทรัพยากรหมายรวมถึง สินทรัพย์ทั้งที่มีตัวตนและไม่มีตัวตนที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน ส่วนงบประมาณคือ แผนการเงินที่แสดงการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงเวลาที่กำหนด

Kerzner (2017) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรและงบประมาณ หมายถึง สินทรัพย์และแผนการเงินที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์กรและการดำเนินโครงการ ทรัพยากรประกอบด้วยองค์ประกอบที่จับต้อง รวมถึงสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ งบประมาณทำหน้าที่เป็นการแสดงในเชิงปริมาณของการจัดสรรทรัพยากรที่วางแผนไว้ใน ช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจทางการเงิน การติดตาม และการควบคุม การจัดการทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม และการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่ามีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Robbins & Coulter (2021) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรและงบประมาณ หมายถึง องค์ประกอบพื้นฐานที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายได้

สรุปได้ว่า ทรัพยากรและงบประมาณ หมายถึง องค์ประกอบพื้นฐาน ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรและโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทรัพยากรครอบคลุมทั้งสินทรัพย์ที่จับต้องได้ และสินทรัพย์ที่จับต้อง ส่วนงบประมาณ

เป็นแผนการเงินที่แสดงการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งทำหน้าที่เป็นทั้งเครื่องมือในการวางแผนและกลไกควบคุม การบริหารทรัพยากร และงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.3.2 ความสำคัญของทรัพยากรและงบประมาณ

ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรและงบประมาณไว้ ดังนี้

ธำรงค์ จันทฤทธิ (2567) ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรและงบประมาณไว้ว่า เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิติพงษ์ ช่วยโธสง (2566) ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรและงบประมาณไว้ว่า เป็นกลไกหลักที่สนับสนุนให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พนาวัลย์ คำศรีทวีวัฒน์ (2567) ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรและงบประมาณไว้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ โดยเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และคุ้มค่า

สรุปได้ว่า ทรัพยากรและงบประมาณ มีความสำคัญคือ เป็นปัจจัยพื้นฐานและกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและแผนพัฒนาการศึกษา การจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

3.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตาราง 6 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. วัฒนธรรมองค์กร	ระบบค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผนพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการภายในองค์กร	1. การยึดถือระบบค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2. ความเชื่อที่สอดคล้องกันในการดำเนินงานและการบริหารจัดการ 3. การปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่กำหนดร่วมกัน 4. แบบแผนพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 5. ระบบค่านิยมและความเชื่อร่วมกันเป็นแนวทางในการตัดสินใจ 6. การปฏิบัติงานโดยยึดแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้ร่วมกัน
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความสามารถและกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อชักจูง ชี้นำ และสร้างแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ผ่านการสื่อสาร การจูงใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารจัดการองค์กร การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการนำการเปลี่ยนแปลง	1. ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในองค์กร 2. ทักษะในการชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชา 3. ผู้การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ 4. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5. ความสามารถในการจูงใจผู้อื่น 6. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 7. การได้รับความเชื่อใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา 8. ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. ทรัพยากรและงบประมาณ	องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรและโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทรัพยากรครอบคลุมทั้งสินทรัพย์ที่จับต้องได้ และสินทรัพย์ที่จับต้อง ส่วนงบประมาณเป็นแผนการเงินที่แสดงการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งทำหน้าที่เป็นทั้งเครื่องมือในการวางแผนและกลไกควบคุม การบริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	1. การจัดการองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร 2. จัดการทรัพยากรที่ครอบคลุมทั้งสินทรัพย์ที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ 3. การจัดทำแผนการเงินที่แสดงการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินภายในระยะเวลาที่กำหนด 4. การใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการวางแผน 5. การใช้งบประมาณเป็นกลไกควบคุม 6. การบริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

4.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบ ไว้เช่น

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ รูปแบบแสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ซึ่งสร้างขึ้นจากทฤษฎีประสบการณ์ การสรุปย่อข้อมูลและหลักการพื้นฐานเพื่อใช้ในการอธิบายแนวทางการปฏิบัติ

บุญชม ศรีสะอาด (2556) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบจะช่วยให้เกิดความเข้าใจสภาพการณ์หรือปัญหาได้อย่างชัดเจน และนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างเชิงโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งในบริบทของการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล รูปแบบจะเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ช่วยในการออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมไทย

Keeves (1997) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิดที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล มีลักษณะเป็นการย่อส่วนของความจริงให้เล็กลงเพื่อให้เข้าใจง่าย เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี ที่อธิบายปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างหรือกรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งสร้างขึ้นจากหลักการ ทฤษฎี และประสบการณ์ เพื่อใช้ในการอธิบายหรือจำลองปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และยังเป็นแนวทางที่ช่วยในการวางแผน ดำเนินงาน แก้ปัญหา และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ประเภทของรูปแบบ

มีนักวิจัยได้อธิบายประเภทของรูปแบบไว้หลากหลาย ดังนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) กล่าวว่า รูปแบบแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ 2) รูปแบบเชิงภาษา 3) รูปแบบเชิงแผนผัง และ 4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์

สมพงษ์ พรหมใจ (2556) กล่าวว่า รูปแบบแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบเชิงบรรยาย 2) รูปแบบเชิงอธิบาย และ 3) รูปแบบเชิงทำนาย

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2562) กล่าวว่า รูปแบบแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงระบบ 2) รูปแบบเชิงกระบวนการ เน้นขั้นตอนการดำเนินงาน และ 3) รูปแบบเชิงบูรณาการ

Keeves (1997) กล่าวว่า รูปแบบแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) Analogue Model คือรูปแบบที่แสดงความเหมือนแต่มีมาตราส่วนต่างกัน

2) Semantic Model คือรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย 3) Mathematical Model คือรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ 4) Causal Model คือรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพที่เน้นการอธิบายสภาพจริง รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ที่ใช้ภาษาหรือคณิตศาสตร์ รูปแบบเชิงระบบที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต รูปแบบเชิงสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนตามบริบท รูปแบบเชิงบูรณาการที่ผสมผสานแนวคิดต่าง ๆ และรูปแบบตามลักษณะการนำไปใช้

4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ผลลัพธ์ โดยมีข้อมูลย้อนกลับเป็นกลไกในการควบคุมคุณภาพของรูปแบบ

วันสว่าง สิงห์ชัย. (2559) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ข้อมูลป้อนกลับ และ 5) สภาพแวดล้อม

Keeves (2550) ได้กล่าวว่า รูปแบบทางการบริหารควรประกอบด้วย 1) โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผล 2) ความสามารถในการทำนายและอธิบายปรากฏการณ์ 3) กระบวนการทดสอบรูปแบบทางทฤษฎี และ 4) การสร้างความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบจากนักวิชาการหลากหลายท่านสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญขององค์ประกอบพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและมีลักษณะพลวัต

4.4 การพัฒนารูปแบบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการพัฒนารูปแบบจากนักวิจัยและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2560) ให้ความหมายว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของ

กระบวนการหรือระบบที่ศึกษา เพื่อช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์และองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

ทิตินา แชมมณี (2562) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบแผนที่แสดงความสัมพันธ์ของส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีการจัดระบบและมีความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

สุวิมล ว่องวาณิช (2561) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง เป็นกระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบแผนหรือแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์หรือระบบที่ศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้

Joyce & Weil (2019) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างแบบแผนหรือโครงสร้างที่เป็นตัวแทนของความจริงหรือแนวคิด ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์หรือระบบที่ซับซ้อนได้ง่ายขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบแผน แบบจำลอง หรือโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบก่อนนำไปใช้จริง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

1.1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือ

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.2.2 การสร้างและการประเมินประสิทธิภาพของเครื่องมือ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยแต่ละระยะมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

ผู้วิจัยใช้วิธีศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จำนวน 10 แหล่ง เพื่อนำมาจัดใหม่ให้เป็นหมวดหมู่ โดยสร้างเป็นตารางแจกแจงความถี่และคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูง โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการคัดเลือก มีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ ประเสริฐ ปอนถิ่น (2559); สุนทร โคตรบรรเทา (2560); นิตยา วีระพันธ์ (2562); วิโรจน์ สารรัตน์ (2562); อัญรินทร์ แก้วอินธิ (2564); นราดล ยตะโคตร (2565); พรธิดา ลำเภาทอง (2565); กนกเนตร คำไพ (2566); ธำรง จันทฤทธิ์ (2567); พรพรรณ บุตรพุ่ม (2567)

1.1.1.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2560); กมลชนก ศรีวรรณ (2561); ไชยา หานุกาพ (2564); อมรศักดิ์ ปิ่นกำลัง (2564); แก้วภัทรา จิตรอักษร (2565); บุษบา เคณะอ่อน (2565); วัชรกร ชวดกลางลา (2565); ชัยณรงค์ คัชมาตย์ (2566); นัฐพล พันโน (2566); เพชรนรินทร์ การะวิโก (2566)

1.1.1.3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ นรินทร์ โพธิ์ระ (2560); อังสนา เข้มไคร (2560); ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ (2561); ชีระนัน พิรุณสุนทร (2561); ชิดารัตน์ โพธิ์วัลย์ (2564); ศราวุธ โชคเจริญ (2564); ณัฐณิชา ภูศิสม (2565); สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ (2566); สายเพชร พิณรัตน์ (2566); อรอุมา ไกล์ฝน (2566)

1.1.2 เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัย ที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบบสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนและแบบสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่จากหลาย แหล่งข้อมูล โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารแบบมีส่วนร่วม แบบสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และแบบสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน มาสรุปผล มาสรุปผลโดยการ จัดกลุ่ม องค์ประกอบที่เหมือนกัน เพื่อวิเคราะห์ ความถี่ และร้อยละ

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลโดยใช้สถิติพื้นฐานในการศึกษา ได้แก่

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ร้อยละ (Percentage)

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ประสิทธิผลของ โรงเรียน

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และองค์ประกอบ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่

1) อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนหรือทำวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา/จิตวิทยา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิ การศึกษาด้านบริหารการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษา ด้าน การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อพิจารณาตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึงองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม/ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึงองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม/ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึงองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม/ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึงองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม/ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึงองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม/ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1) ขออนุญาตราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

2) นำแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน พร้อมขอความอนุเคราะห์ในการ ตอบแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน

3) รวบรวมแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนกลับมา และทำการตรวจสอบ ความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ตัดสินความเหมาะสมขององค์ประกอบไว้ตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป (Likert Rensis, 1967 อ้าง ถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึงองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึงองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึงองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึงองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึงองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.2.5.1 สถิติที่ใช้ในการประเมินผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินความเหมาะสมรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,383 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 247 คน และครู จำนวน 2,136 คน จากสถานศึกษา 255 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วาล์, 2567) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 331 คน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 127 คน และครู จำนวน 233 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling)

โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1) ใช้โรงเรียนในแต่ละอำเภอเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้โรงเรียนทั้งสิ้น 127 โรงเรียน จาก 255 โรงเรียน จำแนกตามอำเภอได้ดังนี้

อำเภอสว่างแดนดิน	มีจำนวน 88 โรงเรียน	สุ่มได้ 44 โรงเรียน
อำเภอพรรณานิคม	มีจำนวน 54 โรงเรียน	สุ่มได้ 27 โรงเรียน
อำเภอพังโคน	มีจำนวน 29 โรงเรียน	สุ่มได้ 15 โรงเรียน
อำเภวาริชภูมิ	มีจำนวน 27 โรงเรียน	สุ่มได้ 13 โรงเรียน
อำเภอเจริญศิลป์	มีจำนวน 27 โรงเรียน	สุ่มได้ 13 โรงเรียน
อำเภอส่องดาว	มีจำนวน 22 โรงเรียน	สุ่มได้ 11 โรงเรียน
อำเภอนิคมน้ำอูน	มีจำนวน 8 โรงเรียน	สุ่มได้ 4 โรงเรียน

2) ใช้ผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นหน่วยสุ่ม ดังนี้

2.1) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียน ในข้อ 1) เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 127 คน

2.2) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 ของครูแต่ละโรงเรียน ซึ่งจะได้ครูจำนวน 233 คน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 127 คน และครู จำนวน 233 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 360 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
สว่าง แดนดิน	1. โรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน	3	36	39	1	5	6
	2. โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาวั (มิตรภาพที่ 126)	4	50	54	1	8	9
	3. โรงเรียนบ้านดอนเชียงฮื่น	1	9	10	1	1	2
	4. โรงเรียนบ้านโคกลี (จตุรภูมิพิทยา)	2	10	12	1	2	3
	5. โรงเรียนบ้านบึงโน	2	14	16	1	2	3
	6. โรงเรียนบ้านหนามแท่ง	1	10	11	1	2	3
	7. โรงเรียนบ้านตาล	1	10	11	1	2	3
	8. โรงเรียนชุมชนบ้านสร้างคู ดอนเชียง	1	7	8	1	1	2
	9. โรงเรียนบ้านโนนเสาขวัญ	1	8	9	1	1	2
	10. โรงเรียนบ้านสร้างแป้น	1	10	11	1	2	3
	11. โรงเรียนบ้านนางัว	1	4	5	1	1	2
	12. โรงเรียนบ้านตาลโกน	1	13	14	1	2	3
	13. โรงเรียนบ้านหินโงมโนนสร้างไผ่	1	14	15	1	2	3
	14. โรงเรียนบ้านโคกหลวง	1	4	5	1	1	2
	15. โรงเรียนทรายมูลหนองกุ้ง ทรายศรีพิทยา	1	16	17	1	2	3
	16. โรงเรียนบ้านดงสวรรค์ (คุรุราษฎร์รังสรรค์)	1	10	11	1	2	3
	17. โรงเรียนบ้านด้ายนาคุณวิทยา	1	7	8	1	1	2
	18. โรงเรียนหนองหลวงวิทยานุกูล	2	16	18	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
สว่าง แดนดิน	19. โรงเรียนบ้านปลวกธาตุโสภะวิทยา	1	10	11	1	2	3
	20. โรงเรียนบ้านหนองหมากแซว	1	10	11	1	2	3
	21. โรงเรียนบ้านโคกส่วสดี	1	6	7	1	1	2
	22. โรงเรียนบ้านขาม (ขามเขตวิทยาคร)	1	14	15	1	2	3
	23. โรงเรียนชุมชนบงเหนือ	1	10	11	1	2	3
	24. โรงเรียนบ้านคำนาดี	1	4	5	1	1	2
	25. โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ห้วยไร่สามัคคี	1	11	12	1	2	3
	26. โรงเรียนบ้านยางงาม (สาครเขตอุดม)	1	4	5	1	1	2
	27. โรงเรียนบ้านหนองทุ่ม (พุทธานุเคราะห์)	2	18	20	1	3	4
	28. โรงเรียนบ้านพันนา	1	5	6	1	1	2
	29. โรงเรียนบ้านหนองไผ่	1	14	15	1	2	3
	30. โรงเรียนบ้านโคกสีไค	1	4	5	1	1	2
	31. โรงเรียนบ้านเล่า (ประจักษ์ราษฎร์)	1	9	10	1	1	2
	32. โรงเรียนบ้านโพน (เกาะแก้ววิทยา)	1	14	15	1	2	3
	33. โรงเรียนบ้านคำสะอาด	2	17	19	1	3	4
	34. โรงเรียนคำเจริญวิทยา	1	4	5	1	1	2

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
สว่าง แดนดิน	35. โรงเรียนบงใต้โนนรังพัฒนา	1	13	14	1	2	3
	36. โรงเรียนบ้านคำไชยวาน	1	4	5	1	1	2
	37. โรงเรียนบ้านหนองหว้า	1	4	5	1	1	2
	38. โรงเรียนบ้านคำเม็ก (พัฒนาบำรุง)	1	3	4	1	1	2
	39. โรงเรียนบ้านหนองซาด	1	10	11	1	2	3
	40. โรงเรียนบ้านแวง	1	10	11	1	2	3
	41. โรงเรียนบ้านท่าสะอาด (สวรรณคังคา)	1	5	6	1	1	2
	42. โรงเรียนบ้านโคกคอนดอนม่วย	1	8	9	1	1	2
	43. โรงเรียนบ้านหนองบัวแพ	1	6	7	1	1	2
	44. โรงเรียนนาตินจีแสงตะวัน (รวมธรรมราษฎร์บำรุง)	1	8	9	1	1	2
	45. โรงเรียนอนุบาลพรณานิคม	2	26	28	1	4	5
	46. โรงเรียนบ้านท่าสองคอน	1	4	5	1	1	2
	47. โรงเรียนบ้านนาตากาง	1	4	5	1	1	2
	48. โรงเรียนบ้านสร้างหิน วิทยานุเคราะห์	1	4	5	1	1	2
พรณานิคม	49. โรงเรียนบ้านหนองหวาย	1	4	5	1	1	2
	50. โรงเรียนบ้านเปือย	1	4	5	1	1	2
	51. โรงเรียนชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	14	15	1	2	3
	52. โรงเรียนบ้านคางสูงเจริญศิลป์	1	3	4	1	1	2
	53. โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี	1	21	22	1	3	4

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
พรรณานิคม	54. โรงเรียนบ้านบัว (สระพังวิทยา)	1	11	12	1	2	3
	55. โรงเรียนบ้านเชิงชุม	1	14	15	1	2	3
	56. โรงเรียนบ้านดอนกอย	1	4	5	1	1	2
	57. โรงเรียนบ้านสว่าง	1	6	7	1	1	2
	58. โรงเรียนบ้านถ่อน	1	10	11	1	2	3
	59. โรงเรียนบ้านช้างมิ่ง	1	4	5	1	1	2
	60. โรงเรียนบ้านหนองโคกนาคำโนนธาตุ	1	14	15	1	2	3
	61. โรงเรียนบ้านอู่ไม้ไผ่ทอง	1	3	4	1	1	2
	62. โรงเรียนบ้านตาลเลียน	1	14	15	1	2	3
	63. โรงเรียนบ้านไร่บ้านไธ้	1	13	14	1	2	3
	64. โรงเรียนบ้านผักคำภู	1	14	15	1	2	3
	65. โรงเรียนบ้านดอนม่วยโนนค้อ	1	4	5	1	1	2
	66. โรงเรียนบ้านหนองเดินดอนขาว	1	4	5	1	1	2
	67. โรงเรียนบ้านโนนทรายคำ	1	14	15	1	2	3
	68. โรงเรียนบ้านภูเพ็ก	1	3	4	1	1	2
	69. โรงเรียนบ้านปึง	1	14	15	1	2	3
	70. โรงเรียนวัดสุทิมงคล	1	10	11	1	2	3
	71. โรงเรียนบ้านบะหัวเมย	1	6	7	1	1	2
พังโคน	72. โรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสักคัศวิทยา)	3	40	43	1	6	7
	73. โรงเรียนบ้านนาเหมือง	1	10	11	1	2	2
	74. โรงเรียนชุมชนบ้านฝั่งแดง	1	10	11	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
พังโคน	75. โรงเรียนบ้านหนองแคนโคกสะอาด	1	5	6	1	1	2
	76. โรงเรียนชุมชนดงม่วงไข่	1	14	15	1	2	3
	77. โรงเรียนบ้านผ้าขาวโพนแพง	1	11	12	1	2	3
	78. โรงเรียนบ้านม่วงคำ	1	10	11	1	2	3
	79. โรงเรียนบ้านหนองบัว	2	14	16	1	2	3
	80. โรงเรียนบ้านแร่	1	14	15	1	2	3
	81. โรงเรียนบ้านหนองไฮ	1	4	5	1	1	2
	82. โรงเรียนบ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกุล)	2	17	19	1	3	4
	83. โรงเรียนบ้านดงสวรรค์ หนองนกกด	1	4	5	1	1	2
	84. โรงเรียนบ้านนาถ่อน	1	10	11	1	2	3
	85. โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง	1	17	18	1	3	4
	86. โรงเรียนบ้านโพนสว่าง กลางเจริญ	1	6	7	1	1	2
วาริชภูมิ	87. โรงเรียนบ้านหนองกุง	1	10	11	1	2	3
	88. โรงเรียนบ้านธาตุกุดพร้าว	1	5	6	1	1	2
	89. โรงเรียนบ้านกุดตะกาบ	1	15	16	1	2	3
	90. โรงเรียนบ้านห้วยบาง	1	10	11	1	2	3
	91. โรงเรียนบ้านไฮปลาไหล	1	10	11	1	2	3
	92. โรงเรียนบ้านจิวพังฮอหนองท่ม	1	10	11	1	2	3
	93. โรงเรียนบ้านดงคำโพธิ์	1	14	15	1	2	3
	94. โรงเรียนบ้านคำบ่อ	1	10	11	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
วาริชภูมิ	95. โรงเรียนบ้านคำบิดโคกโพธิ์ยาง	1	11	12	1	2	3
	96. โรงเรียนบ้านตาตั่ววง	1	14	15	1	2	3
	97. โรงเรียนบ้านทุ่งเชือก	1	10	11	1	2	3
	98. โรงเรียนบ้านค้อเขียวพิทยภูมิ	1	14	15	1	2	3
	99. โรงเรียนบ้านจำปาศิริราษฎร์	1	10	11	1	2	3
	100. โรงเรียนชุมชนสองดาว	1	5	6	1	1	2
	101. โรงเรียนหนองไผ่พรเจริญวิทยา	1	14	15	1	2	3
	102. โรงเรียนบ้านไทยเจริญ	1	4	5	1	1	2
	103. โรงเรียนบ้านหนองกุง	1	4	5	1	1	2
	104. โรงเรียนอุดมสังวรวิทยา	1	15	16	1	2	3
สองดาว	105. โรงเรียนบ้านดงแสนตอ (ผดุงราษฎร์วิทยาคาร)	2	14	16	1	2	3
	106. โรงเรียนบ้านโคกสะอาด	1	6	7	1	1	2
	107. โรงเรียนจงกลกิตติขจรวิทยา	1	12	13	1	2	3
	108. โรงเรียนบ้านปทุมวาปี	1	9	10	1	1	2
	109. โรงเรียนชุมชนบ้านท่าศิลา	1	14	15	1	2	3
	110. โรงเรียนบ้านภูตะคาม	1	14	15	1	2	3
เจริญศิลป์	111. โรงเรียนอนุบาลเจริญศิลป์	2	27	29	1	4	5
	112. โรงเรียนบ้านหนองทุ่ม หนองโจด	1	14	15	1	2	3
	113. โรงเรียนบ้านดงสง่า	1	14	15	1	2	3
	114. โรงเรียนบ้านโสกวังอ้อยหนู (ประชาสามัคคี)	1	6	7	1	1	2
	115. โรงเรียนบ้านโพนบกหนองผือ	1	14	15	1	3	4
	116. โรงเรียนบ้านดงบาก	1	14	15	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
เจริญศิลป์	117. โรงเรียนบ้านดงบัง (คุรุราษฎร์อุทิศ)	1	15	16	1	2	3
	118. โรงเรียนบ้านกุดนาขาม (เชิดชูวิทยาสาร)	1	12	13	1	2	3
	11. โรงเรียนบ้านดอนชัยวิทยา	1	14	15	1	2	3
	120. โรงเรียนบ้านนาสีนวล	2	26	28	1	4	5
	121. โรงเรียนบ้านหนองแวงน้อย	2	16	18	1	2	3
	122. โรงเรียนบ้านโคกศิลา	2	15	17	1	2	3
	123. โรงเรียนบ้านหนองแปน	2	14	16	1	2	3
นิคมคำนูน	124. โรงเรียนบ้านหนองเบญจ	1	11	12	1	2	3
	125. โรงเรียนบ้านสุวรรณคาม	1	14	15	1	2	3
	126. โรงเรียนบ้านอุโนโคก	1	14	15	1	2	3
	127. โรงเรียนบ้านโคกมะนาวพันสมัย	1	11	12	1	2	3
รวม		148	1,410	1,558	127	233	360

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) มีระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

5 หมายถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ
พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์
และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวคิด แล้วร่างเป็นข้อ
คำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาของการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ
ประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้องและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

2.2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วจากประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

และได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้อำนวยการโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.2.2.6 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC รายข้อ คัดข้อคำถามที่มีค่า ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่าแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 และ แบบสอบถามการประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 40 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 10 คน แลครู 30 คน จาก 10 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.2.8 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ค่าอำนาจจำแนกที่ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.264 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) พบว่า แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ ระหว่าง 0.90 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.92 ส่วนแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ ระหว่าง 0.90 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.92 และ แบบสอบถามการประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ ระหว่าง 0.94 – 0.95 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.95

2.2.2.9 ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

2.2.2.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2.3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2.3.3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทาง QR - Code โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

2.3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

2.4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)

2.4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1) การกำหนดค่าคะแนน

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาระดับความเหมาะสมของรูปแบบ ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.5.1 สถิติพื้นฐาน

2.5.1.1 ความถี่

2.5.1.2 ร้อยละ (%)

2.5.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตาราง 8 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	กลุ่มเป้าหมาย	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	1. สังเคราะห์องค์ประกอบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 4. ร่างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	1. แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ 2. แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10 แหล่ง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. ความถี่ 2. ร้อยละ 3. ค่าเฉลี่ย 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	พฤศจิกายน 2567 – พฤษภาคม 2568	องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

ตาราง 8 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล/ กลุ่มเป้าหมาย	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ 2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 40 คน 3. เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 4. การวิเคราะห์ข้อมูล 5. รวบรวมรายงาน	แบบสอบถาม	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. ผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน 3. กลุ่มตัวอย่าง 360 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 127 คน และครูจำนวน 233 คน	1. วิเคราะห์ข้อมูลหาค่า IOC 2. หาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 3. ความถี่ 4. ร้อยละ 5. ค่าเฉลี่ย 6. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ตุลาคม 2568 ธันวาคม 2568 – มกราคม 2569	รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารายละเอียดประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

1.1 ผลการศึกษารายละเอียดประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียน

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียน

1.3 ผลการศึกษารายละเอียดประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

1.5 ผลการศึกษารายละเอียดประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

1.6 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

% แทน ร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ของโรงเรียน

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 3) ทรัพยากรและงบประมาณ

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบดังตารางที่ 9

ตาราง 9 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. วัฒนธรรมองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ทรัพยากรและงบประมาณ	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 9 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรม ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และทรัพยากรและงบประมาณ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ตามลำดับ

1.3 ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจกัน 2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

องค์ประกอบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การไว้วางใจกัน	4.93	0.25	มากที่สุด
2. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.83	0.37	มากที่สุด
3. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.80	0.40	มากที่สุด
4. การยึดมั่นผูกพัน	4.93	0.25	มากที่สุด
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.86	0.34	มากที่สุด
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.80	0.10	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.86	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 10 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.34) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ การไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) รองลงมาคือ การยึดมั่นผูกพัน ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.34) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.37) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

1.5 ผลการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) องค์การแห่งการเรียนรู้

1.6 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้ จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสม ขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบ ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
2. คุณลักษณะของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	5.00	0.00	มากที่สุด
4. องค์การแห่งการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 11 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 5.00) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ คุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และองค์การแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ค่าสถิติ (n = 360)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	127	35.30
ครู	233	64.70
รวม	360	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	233	61.90
ปริญญาโท	133	36.90
ปริญญาเอก	4	1.10
รวม	360	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	91	25.30
5 – 10 ปี	53	14.70
11 – 15 ปี	61	16.90
16 – 20 ปี	104	28.90
21 ปี ขึ้นไป	51	14.20
รวม	360	100.00

จากตาราง 12 ผู้ตอบแบบสอบถามมี จำนวน 360 คน สถานภาพการดำรง
ตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และครูผู้สอน
233 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 233 คน
คิดเป็นร้อยละ 61.90 ปริญญาโท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90

ปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี
 จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี
 จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี
 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี
 จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 ประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิด
 เป็นร้อยละ 14.20

2.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของการพัฒนารูปแบบการบริหาร แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่
 ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สรุปได้ดัง ตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผล
 ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ความเหมาะสม		
	ค่าสถิติ (n = 360)		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.55	0.21	มากที่สุด
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	4.61	0.35	มากที่สุด
3. ประสิทธิผลของโรงเรียน	4.49	0.40	มาก
รวม	4.55	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนารูปแบบ
 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.35) และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.21) ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n = 360)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1. วัฒนธรรมองค์กร				
1.1	บุคลากรยึดถือค่านิยมขององค์กรในการปฏิบัติงาน	4.59	0.49	มากที่สุด
1.2	บุคลากรมีความเชื่อที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการในองค์กร	4.56	0.50	มากที่สุด
1.3	บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และบรรทัดฐานที่ร่วมกันกำหนดไว้	4.57	0.50	มากที่สุด
1.4	บุคลากรมีแบบแผนพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.52	0.50	มากที่สุด
1.5	บุคลากรใช้ระบบค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการทำงาน	4.56	0.50	มากที่สุด
1.6	บุคลากรปฏิบัติงานตามแนวทางและนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้ร่วมกัน	4.58	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.56	0.33	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n = 360)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร				
2.1	ผู้บริหารมีความสามารถที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร	4.53	0.50	มากที่สุด
2.2	ผู้บริหารมีทักษะในการชี้นำและกำกับการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.53	0.50	มากที่สุด
2.3	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์	4.59	0.49	มากที่สุด
2.4	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.49	0.50	มากที่สุด
2.5	ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจที่เหมาะสมในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากร	4.58	0.49	มากที่สุด
2.6	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.51	0.50	มากที่สุด
2.7	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถให้กับบุคลากร	4.55	0.50	มากที่สุด
2.8	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.59	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.55	0.28	มากที่สุด
3. ทรัพยากรและงบประมาณ				
3.1	โรงเรียนมีการจัดการองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ	4.61	0.49	มากที่สุด
3.2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งที่เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้อย่างครอบคลุม	4.54	0.50	มากที่สุด
3.3	โรงเรียนมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรทางการเงินล่วงหน้าอย่างเป็นระบบเช่น แผนปฏิบัติการของโรงเรียน	4.56	0.50	มากที่สุด
3.4	การจัดทำงบประมาณของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับแผนและเป้าหมายขององค์กร	4.56	0.50	มากที่สุด
3.5	โรงเรียนมีการกำกับการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม	4.56	0.50	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n = 360)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
3.6	โรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า	4.51	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.56	0.28	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.55	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ทรัพยากรและงบประมาณ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.28) วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.33) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.28) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ทรัพยากรและงบประมาณ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดการองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) โรงเรียนมีการกำกับการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) การจัดทำงบประมาณของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับแผนและเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50)

2) วัฒนธรรมองค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับ มากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ บุคลากรยึดถือค่านิยมขององค์กรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) บุคลากรปฏิบัติงานตามแนวทางและนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบ และบรรทัดฐานที่ร่วมกันกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50)

3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจที่เหมาะสมในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
สรุปได้ ดังตาราง

ตาราง 15 ความเหมาะสมของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n = 360)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1. การไว้วางใจกัน				
1.1	ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับบุคลากร เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ	4.67	0.47	มากที่สุด
1.2	บุคลากรมีการประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4.54	0.57	มากที่สุด
1.3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.59	0.49	มากที่สุด
1.4	มีการติดตามหรือประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงาน	4.62	0.50	มากที่สุด
1.5	บุคลากรยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการมอบหมายงานแทนกัน	4.66	0.47	มากที่สุด
1.6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน	4.73	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.64	0.38	มากที่สุด
2. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน				
2.1	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมหารือ เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน	4.51	0.50	มากที่สุด
2.2	ผู้บริหารให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.52	0.52	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n = 360)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
2.3	ผู้บริหารมีการสื่อสาร ชี้แจง แผนและข้อตกลงการปฏิบัติงานให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	0.58	มากที่สุด
2.4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.59	0.51	มากที่สุด
2.5	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันติดตาม ประเมินผล และ ทบทวนความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.55	มากที่สุด
2.6	ผู้บริหารและบุคลากรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.58	0.37	มากที่สุด
3. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน				
3.1	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน	4.57	0.50	มากที่สุด
3.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นหรือ แนวทางการปฏิบัติงานก่อนเริ่มดำเนินงาน	4.72	0.47	มากที่สุด
3.3	บุคลากรมีอิสระในการดำเนินงานตามแผนที่ได้รับ มอบหมายอย่างเหมาะสม	4.71	0.57	มากที่สุด
3.4	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในหน้าที่	4.61	0.49	มากที่สุด
3.5	บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหรือประเมินผล การดำเนินงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน	4.71	0.47	มากที่สุด
3.6	บุคลากรมีความรับผิดชอบและพร้อมปรับปรุงหรือแก้ไข ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.75	0.45	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n = 360)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
3.7	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.59	0.57	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.67	0.35	มากที่สุด
4. การยึดมั่นผูกพัน				
4.1	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือเสนอแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน	4.51	0.50	มากที่สุด
4.2	บุคลากรมีความมุ่งมั่นและขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน	4.60	0.51	มากที่สุด
4.3	บุคลากรร่วมกันสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในโรงเรียน	4.68	0.47	มากที่สุด
4.4	บุคลากรมีการสะท้อนความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานอย่างสร้างสรรค์	4.48	0.59	มากที่สุด
4.5	บุคลากรมีการเข้าร่วมการฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.59	0.49	มากที่สุด
4.6	บุคลากรนำความรู้หรือประสบการณ์จากการพัฒนาตนเองมาปรับใช้ในการทำงาน	4.50	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.56	0.43	มากที่สุด
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				
5.1	ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการเข้าถึงข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	4.51	0.57	มากที่สุด
5.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและนโยบายของโรงเรียน	4.56	0.53	มากที่สุด
5.3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนหรือนโยบายที่ได้ร่วมกันกำหนด	4.57	0.54	มากที่สุด
5.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทในการตัดสินใจระหว่างการทำงาน เพื่อปรับการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง	4.70	0.51	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n = 360)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
5.5	ผู้บริหารนำข้อมูลและความคิดเห็นของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาผลการดำเนินงานและตัดสินใจปรับปรุง	4.72	0.49	มากที่สุด
5.6	ผู้บริหารดำเนินการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกับบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.42	0.81	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.58	0.44	มากที่สุด
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล				
6.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเกณฑ์ วิธีการ และตัวชี้วัดในการประเมินผลโครงการต่าง ๆ	4.62	0.59	มากที่สุด
6.2	ผู้บริหารส่งเสริมและกระจายบทบาทให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเก็บข้อมูลและประเมินผลตามแผนที่กำหนด	4.53	0.55	มากที่สุด
6.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและร่วมวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินอย่างโปร่งใส	4.66	0.51	มากที่สุด
6.4	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปผลการประเมินร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานและหาจุดพัฒนา	4.73	0.49	มากที่สุด
6.5	ผู้บริหารนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผนการดำเนินงานประเมินผลในรอบต่อไปอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.63	0.42	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.61	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ความเหมาะสมของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.35) การไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.38) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.42) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.44) การตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.37) และการยึดมั่นผูกพัน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ บุคลากรมีความรับผิดชอบและพร้อมปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.45) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นหรือแนวทางการปฏิบัติงานก่อนเริ่มดำเนินงาน และ บุคลากรมีอิสระในการดำเนินงานตามแผนที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

2) การไว้วางใจกัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับ มากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับบุคลากร เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.47) บุคลากรยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการมอบหมายงานแทนกัน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปผลการประเมินร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานและหาจุดพัฒนา ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและร่วมวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินอย่างโปร่งใส

($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผนการดำเนินงานประเมินผลในรอบต่อไปอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับ มาก ที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารนำ ข้อมูลและความคิดเห็นของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาผลการดำเนินงานและ ตัดสินใจปรับปรุง ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทใน การตัดสินใจระหว่างการดำเนินงาน เพื่อปรับการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน หรือนโยบายที่ได้ร่วมกันกำหนด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

5) การตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับ มากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีการสื่อสาร ชี้แจง แผนและข้อตกลงการปฏิบัติงานให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารและบุคลากร ร่วมกันติดตาม ประเมินผล และทบทวนความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการดำเนินกิจกรรมและปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

6) การยึดมั่นผูกพัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับ มากที่สุด ทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ บุคลากรร่วมกันสร้าง บรรยากาศที่เป็นมิตรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47) บุคลากรมีความมุ่งมั่นและ ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.51) บุคลากรมีการเข้าร่วมการ ฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

2.5 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของประสิทธิผลของโรงเรียน สรุปได้ ดัง

ตาราง 16

ตาราง 16 ความเหมาะสมของประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n = 360)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน				
1.1	นักเรียนแสดงออกถึงความเข้าใจในเนื้อหาบทเรียนผ่านการตอบคำถาม การนำเสนอ และการอภิปราย	4.38	0.59	มาก
1.2	นักเรียนสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.28	0.76	มาก
1.3	นักเรียนสามารถแสดงการคิดอย่างมีขั้นตอนในการประกอบการตัดสินใจ	4.32	0.69	มาก
1.4	นักเรียนมีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำตามที่หลักสูตรกำหนดในทุกรายวิชา	4.42	0.50	มาก
1.5	นักเรียนสามารถใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.81	มาก
1.6	นักเรียนมีผลงาน หรือหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้	4.41	0.57	มาก
เฉลี่ย		4.32	0.52	มาก
2. คุณลักษณะของผู้เรียน				
2.1	นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.33	0.55	มาก
2.2	นักเรียนรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองโดยยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำอย่างเหมาะสม	4.50	0.52	มาก
2.3	นักเรียนมีจิตสาธารณะที่ดีต่อสังคม	4.49	0.52	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n = 360)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
2.4	นักเรียนมีงานอดิเรกและกิจกรรมเสริมที่พัฒนา ความสามารถของตนเอง	4.59	0.49	มากที่สุด
2.5	นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่และ รับฟังคำแนะนำจากผู้อื่น	4.55	0.51	มากที่สุด
2.6	นักเรียนแก้ไขข้อขัดแย้งกับผู้อื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม	4.40	0.50	มาก
2.7	นักเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงได้	4.37	0.57	มาก
เฉลี่ย		4.46	0.40	มาก
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู				
3.1	ครูให้ความสำคัญกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	4.67	0.47	มากที่สุด
3.2	ครูมีความพึงพอใจกับคุณภาพของผลงานของตน	4.52	0.52	มากที่สุด
3.3	ครูแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติเสมอ	4.56	0.50	มากที่สุด
3.4	ครูพอใจกับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก จากผู้บริหารในการปฏิบัติงาน	4.51	0.50	มากที่สุด
3.5	ครูมีความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วง	4.58	0.51	มากที่สุด
3.6	ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วย ความเต็มใจ	4.68	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.59	0.42	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n = 360)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
4. องค์การแห่งการเรียนรู้				
4.1	โรงเรียนจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.72	มาก
4.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อ การเปลี่ยนแปลง	4.69	0.46	มากที่สุด
4.3	โรงเรียนมีการประเมินผลและปรับปรุงนวัตกรรมที่ นำมาใช้อย่างต่อเนื่อง	4.54	0.50	มากที่สุด
4.4	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.59	0.51	มากที่สุด
4.5	โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเชื่อมโยงกับเครือข่าย การเรียนรู้ในชุมชนและท้องถิ่น	4.69	0.46	มากที่สุด
4.6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วน ร่วมในการประเมินผลและพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.71	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.61	0.42	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.49	0.40	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความเหมาะสมของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.42) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.42) คุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.40) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับ มาก

ที่สุด 5 ข้อและระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47) โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชนและท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

2) องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับ มาก ที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47) ครูให้ความสำคัญกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.47) ครูมีความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

3) คุณลักษณะของผู้เรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับ มากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ นักเรียนมีงานอดิเรกและกิจกรรมเสริมที่พัฒนาความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่และรับฟังคำแนะนำจากผู้อื่น ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.51) นักเรียนรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองโดยยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับ มากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ นักเรียนมีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำตามที่หลักสูตรกำหนดในทุกรายวิชา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.50) นักเรียนมีผลงาน หรือหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) นักเรียนแสดงออกถึงความเข้าใจในเนื้อหาบทเรียนผ่านการตอบคำถาม การนำเสนอ และการอภิปราย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 360 คน ได้มาโดยการ สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็น แบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน 2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

2.1 การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมี

ส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) วัฒนธรรมองค์กร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 3) ทรัพยากรและงบประมาณ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การไว้วางใจกัน 2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมี

ส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจกัน 2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1) การไว้วางใจกัน ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันในองค์กรสถานศึกษา เนื่องจากความไว้วางใจที่เกิดจากพฤติกรรมที่เหมาะสม สมรรถนะในการปฏิบัติงานและการสื่อสารที่เปิดเผย ช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งผลให้ครูสามารถมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ และเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โกศล เย็นสุขใจชน (2565) วัชรกร ขวดกลางลา (2565) และ นัฐพล พันโน (2566) ว่า การไว้วางใจกัน เป็นองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเช่นเดียวกัน

2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีส่วนสำคัญคือช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบรวม และขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ติดตาม และปรับปรุงงานได้อย่างเป็นระบบ ตลอดจนเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายยังช่วยลดความกำกวมและเสริมสร้างความเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561) ไซยา หานุกภาพ (2564) และอมรภัค ปิ่นกำลัง (2564) ที่พบว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเช่นเดียวกัน

3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีส่วนสำคัญคือช่วยเสริมขวัญกำลังใจ ความมั่นคง และเพิ่มความรับผิดชอบของครู ส่งผลให้สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสอน เลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า และออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน จึงช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วภัทรา จิตรอักษร (2565) ปริญวัฒน์ ถมกระจำง (2561) และสุพัตรา หงอกชัย (2562) ที่พบว่า การมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเช่นเดียวกัน

4) การยึดมั่นผูกพัน ถือเป็นความเต็มใจ หุ่นเท และจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดแรงจูงใจและความร่วมมือ ภาวะผู้นำที่ดีช่วยเสริมความผูกพัน ครูจึงมีความตั้งใจ เตรียมการสอนอย่างเต็มที่ และพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ ชมสำเนียง (2560) ชิตพล มังคลากุล (2564) และ ธนพล แพงไชย (2568) ที่พบว่า การยึดมั่นผูกพัน เป็นองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเช่นเดียวกัน

5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนช่วยให้การบริหารจัดการศึกษา โปร่งใส สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น แลกเปลี่ยนความรู้ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เพิ่มคุณภาพการศึกษา และแรงจูงใจของครู อีกทั้งยังส่งเสริมการตัดสินใจที่แม่นยำ โดยเฉพาะในปัญหาซับซ้อน สร้างความชัดเจน ลดความกำกวม เสริมความรับผิดชอบและความร่วมมือในทีม ทำให้การทำงานมีทิศทาง มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563) สุพัตรา พรหมเสนา (2567) และ ธนพล แพงไชย (2568) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเช่นเดียวกัน

6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีส่วนช่วยให้ผลประเมินรอบด้าน โปร่งใส และสะท้อนความเป็นจริง ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน ลดความขัดแย้งในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมร่วมกันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรภัค ปิ่นกำลัง (2562) อรอนงค์ แจ่มจรัส (2565) และจิรวิญญา คำรัตน์ (2567) พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเช่นเดียวกัน

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

จากความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 360 คน พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และ 3) ประสิทธิผลของโรงเรียน ภาพรวมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับสภาพการบริหารจริงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด โดยเฉพาะด้านทรัพยากรและงบประมาณ สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมได้ จำเป็นต้องมีการจัดสรรและบริหารทรัพยากรอย่างเป็นระบบและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างทั่วถึง โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ทรัพยากรและงบประมาณ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำเป็นต้องอาศัยเงื่อนไขพื้นฐานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะทรัพยากรและงบประมาณ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าหากโรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับแผนและเป้าหมายขององค์กร จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร ที่ยึดถือค่านิยมร่วม กฎระเบียบ และบรรทัดฐานเดียวกัน จะช่วยสร้างความเป็นเอกภาพ และลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ และบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงปัจจัยทั้งหมดให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) กรกมล แถบเงิน (2566) และ พรพรรณ บุตรพุ่ม (2567) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม และได้นำเสนอว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทรัพยากรและงบประมาณ เช่นเดียวกัน

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน พบว่า การมีอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานของตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นในการทำงาน ขณะเดียวกัน การไว้วางใจกันและการมีส่วนร่วมในการประเมินผลก็เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ

เนื่องจากช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีบทบาทร่วมกันในทุกขั้นตอนของการบริหาร ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน ไปจนถึงการประเมินผล การดำเนินงานตามผลการวิจัยดังกล่าว ดำเนินบนพื้นฐานของความไว้วางใจกันและความยึดมั่นผูกพัน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีแรงจูงใจและความรับผิดชอบร่วมในการทำงาน ขณะเดียวกัน การเปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ลดภาระของผู้บริหาร และเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ส่วนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลช่วยให้เกิดการสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างรอบด้าน นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แก้วภักตรา จิตรอักษร (2565) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่พบว่า การมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด เช่นกัน

3) ประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือองค์การแห่งการเรียนรู้ คุณลักษณะของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรม และการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ และการประเมินผล ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อังสนา เข้มไคร (2560) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านคุณลักษณะของ

ผู้เรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับ ยุทธศักดิ์ อินทฤฎูกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิภาพทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร และด้านความเชื่อมั่น ของผู้ปกครอง นักเรียน จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนความเป็นไปได้และความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาค้นคว้าทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญและเล็งเห็นถึงความเป็นไปได้และประโยชน์สูงสุด ในการนำองค์ประกอบที่ได้ ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารจัดการในโรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิผลต่อโรงเรียนและผู้เรียนอย่างสูงสุด

1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ควรนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีระบบและโปร่งใส เพื่อเอื้อให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารอย่างแท้จริง

1.3 การบริหารงานภายในโรงเรียน ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานควบคู่กับความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สามารถนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของพื้นที่

2. การวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาหรือวิจัย โดยการนำผลของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไปใช้จริง โดยใช้การวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือโรงเรียนต่างระดับ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงทั่วไปของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกเนตร คำไพ. (2566). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กীরติ อรุณศรี. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง Talent (Future Leader) บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กุลชลี จงเจริญ. (2567). *การบริหารสถานศึกษาดิจิทัล: กรณีศึกษาสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน*. วารสารบัณฑิตวิจัย, 15(1), 13-26.
- แก้วภัทรา จิตรอักษร. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 23(1): 249-261
- โกศล เข็นสุขใจชน. (2565). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จรรยา บุญธรรม. (2564). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครธัญญะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2*. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(2), 237-253.

- จำนงค์ ทองลอย. (2560). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้นโรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรวิญญา คำรัตน์. (2567). การรับรู้และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา
ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. *วารสารสุขภาพและการศึกษา
พยาบาล*, 30(2), 18–32.
- จุฑามาศ รัตนทิพย์. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 22(3), 349–364.
- ชนันท์สร ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชัยณรงค์ คัชมาตย์. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อมุ่ง
ประสิทธิผลของวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
อาชีวศึกษา. *T-VET Journal สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3*, 7(13): 137–
154.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและ
กรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชัยอนันท์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์.
- ชิตชัย ชุมวรฐายี. (2566). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ในสหวิทยา เขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2555). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบมีส่วนร่วม
ของชุมชน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 5(1), 89–102.

- ไชยา หานภาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติพงษ์ ช่วยโตสง. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(2), 258–270.
- ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย (2565). *แนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐ โอัจินดา. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13. *วารสารพิชญทรรศน์*, 15(3), 73–86.
- ณัฐนิชา ภูติสม. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพล สิทธิแพทย์. (2560). ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *ค้นคว้าอิสระ คช.ม. นนทบุรี*: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัศนธร จุ้ยสวัสดิ์. (2564). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*. 22(1), 1–17.
- ธร สุนทรายุทธ. (2563). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. เนติกุลการพิมพ์.

- อัชพล ดีที. (2561). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการวิเคราะห์โครงการและการบริหารโครงการ เรื่อง การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 9(2), 11-22.
- ัญญา ธรรมโสภณ. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 9(2), 376-391.
- ิตารัตน์ ไพรวลัย. (2564). สหสัมพันธ์คานานิคอระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. *วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ขาวฟ้า.
- ธีระนันท์ พิรุณสมุทร. (2561). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วิทยานิพนธ์ ปร.ด สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- นที มณีรัตน์. (2565). ประสิทธิภาพโรงเรียน. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(1), 313-334.
- นนทวัตร ทาหอม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- นรินทร์ ไพเราะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- นฤมล เจริญพรสกุล. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

- การศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- นวกาญจน์ แสนมาโนช. (2566). *การพัฒนาการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หน่วย งานและพลังงาน โดยการจัดการเรียนรู้เทคนิค STAD ร่วมกับผังกราฟิก*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นัฐพล พันโน. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตยา วีระพันธ์. (2559). *รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 11(2), 27–38.
- นิวัฒน์ สินไชย. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม The Participative Management. วารสารมหาจุฬาริชาการ*. 4(1), 176–187.
- นิสสาร พิมพทอง. (2557). *รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนอนุบาลเอกชน. วารสารเกษมบัณฑิต*. 7(3), 75–92.
- นฤมล เจริญพรสกุล. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(3), 107–118.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____ (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

- บุษบา เคะนะอ่อน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประเสริฐ ปอนถิ่น (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต
สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารวิจัยและพัฒนา* โดย
อภินิหารในพระบรมราชูปถัมภ์. 11(3), 169-182.
- ปริญญาวัฒน์ ถมกระจำ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประวาลี อร่ามดวง. (2563). การพัฒนากิจกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา
ตามแนวคิดการเสริมสร้างความไว้วางใจ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผกากรอง ศรีอริยานนท์. (2568). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการ
ทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 8(2), 14-30.
- พนาวลัย คำศรีทวิวัฒน์. (2567). การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา : แนวคิด
ทฤษฎี. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 7(2), 409-426.
- พยัต วุฒิมรงค์. (2565). การจัดการนวัตกรรมการ : ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ
นวัตกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรธิดา ลำเภาทอง. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พรนิพา แก้วบุตร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา. *วารสาร
เครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 5(1), 1-15.
- พระสุธีวีรบัณฑิต และคณะ. (2565). รัฐศาสตร์เปลี่ยนโลก 2. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์
ปริทรรศน์*. 11(4): B-1-B-17
- พลชนันท์ บุญช่วย. (2561). อิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร
และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี, *Veridian E-
Journal, Silpakorn University*, 11(2), 867-885.
- พิชิต โกพล. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 6(2), 1-10.
- เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ Leadership*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อีระฟิล์ม
และโซเท็กซ์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2550). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์. มหาวิทยาลัย.
- ราไฟ ไชยยนต์. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่ง แก้วแดง (2559). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- ลักษณะ จันธิมา. (2567). รูปแบบการบริหารจัดการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนอนุบาลจุน (บ้านบัวสถาน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 7(3), 253–270.
- วรวัจน์ สารเถลิง. (2564). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม*, 9(2), 177–190.
- วัชรกร ชวดกลางลา (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันสว่าง สิงห์ชัย. (2559). รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 10(2), 66–86.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 2(4). 1–16.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2552). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 20(3), 65–79.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2559). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทอป.
- วิโรจน์ สารัตนะ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 20 (1), 261–271.
- ศรวัค ผลาเมธากุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 6(2), 134–148.
- ศรสวรรค์ รามบำเพ็ญ. (2565). การจัดการเชิงกลยุทธ์ : กระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติขององค์กรภาครัฐ. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 7(12), 340–355.

- ศรัญญ์ศรณ์ ศรประสิทธิ์ (2566). *หลักเจ็ดประการสู่ความเชื่อใจ “หลักการที่ 3: อิสระภายในกรอบ”*. เข้าถึงได้จาก <https://bookscape.co/3-free-within-framework#>. 5 กุมภาพันธ์ 2568
- ศรัณยา ฤกษ์ขำ. (2561). อิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันในวิชาชีพครู : กรณีศึกษาครูในระบบการศึกษาภาคบังคับ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(2), 208–217.
- ศราวุธ โชคเจริญ. (2564). โมเดลสมการโครงสร้างทักษะของผู้บริหารในความปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- ศุภากร ศรีพรหม (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 6(3), 301–317.
- สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2562). เทคนิคการประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จตุพรดีไซน์.
- สมเดช สีแสง. (2556). คู่มือผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ พรหมใจ. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย. *Research and Development Journal, Loei Rajabhat University*, 8(24), 1–11.
- สมาน อัสวภูมิ. (2560). การศึกษาไทย 4.0: แนวคิดและทิศทางใหม่ในการจัดการศึกษาไทย. *วารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์*, 1(1), 1–11
- สายเพชร พิณรัตน์. (2566). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาอำเภอเกษตรสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 13(1), 112–127.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2567). แผนพัฒนาการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2568). เข้าถึงได้จาก
<https://web2.sakon2.go.th/plan66-70>. 25 กุมภาพันธ์ 2568
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2562-2564*.
 กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566). *รายงานประจำปี 2566 สำนักงานเลขาธิการ
 สภาการศึกษา สกศ. ผนึกเครือข่ายขยาย All for Education*. สำนักงาน
 เลขาธิการสภาการศึกษา. เข้าถึงได้จาก
<https://www.onec.go.th/th.php/book/BookView>
- สิริลักษณ์ ชมสำเนียง (2560). *ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ และ
 ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาดา คำพิฑูรณ์. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม:
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุทธิดา มณีสอดแสง. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่ม
 บุรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. การ
 ค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียน
 สังกัด กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2559). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุธาวี กลิ่นอุบล (2562). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความสำเร็จในการพัฒนา
 ชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บ้านหัวเขาจีน ตำบลห้วยยาง
 โทณ อำเภอบางทอ จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*.
 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

- สุพัตรา พรหมเสนา. (2567). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ.
Journal of MCU Ubon Review, 10(1), 1005–1018.
- สุพัตรา หงอกชัย. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ. *วารสารปัญญา*, 28(2),
15–28.
- สุภาพร สีละพัฒน์. (2566). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 2. *วารสารพุทธปรัชญา*, 7(2), 462–474.
- อนุวัฒน์ ทศน์บุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. การค้นคว้าอิสระ
ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อมรรักษ์ ปิ่นกำลัง. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารสหวิทยาการ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 4(3), 1227–1237.
- อรอนงค์ แจ่มจรัส. (2565). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(3),
205–214.
- อรอุมา ไกลฝน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อังสนา เข้มไคร. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของ
ผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัญรินทร์ แก้วอินธิ. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อัษ แสนักดี. (2558). รูปแบบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกีฬา เพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- อาคม ช่วยบำรุง. (2565). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. 9 (11), 161–180.
- อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา (2567). การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารมณีเชษฐาราม วัจจอมมณี*, 7(2), 529 – 543.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity through Specificity. *World Development*, 8, 213–235.
[https://doi.org/10.1016/0305-750x\(80\)90011-x](https://doi.org/10.1016/0305-750x(80)90011-x)
- Hafashiyaremye, Balthazar. (2024). Effects of Teachers' Participation in Decision Making on Academic Performance in English in Public Secondary Schools in Nyamagabe District, Rwanda. *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 12(4), 302–312.
<https://www.researchpublish.com/papers/>
- Hattie. (2015). The Applicability of Visible Learning to Higher Education. *Scholarship of Teaching and Learning in Psychology, Creative Education*, 7(10), 79–91.
<http://dx.doi.org/10.1037/stl0000021>
- Joyce and Weil (2019). *Models of teaching* (6th ed.) Boston: Allyn and Bacon.
- Keeves. (1997). Path Analysis with Latent Variables. In J. P. Keeves (Ed.), *Educational Research, Methodology, and Measurement: An International Handbook* (2nd ed., pp. 633–640). Oxford: Pergamon Press.
- Kerzner, H. (2017). *Project Management Metrics, KPIs, and Dashboards: A Guide to Measuring and Monitoring Project Performance*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119427599>
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
<https://doi.org/10.15358/9783800646159>.

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge* (7th ed.). Jossey-Bass.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 1970.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice Ninth Edition*. SAGE Publications, Inc.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Fundamentals of Management* (11th ed.). Pearson.
- Ryszard Rutka (2023). Team members' direct participation in decision-making processes and the quality of decisions. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*. 19(3):169–201.
- Scheerens. (2015). Theories on educational effectiveness and ineffectiveness. *School Effectiveness and School Improvement*, 26(1), 10–31.
<https://doi.org/10.1080/09243453.2013.858754>
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.
- Swansburg, R. (1996). *Management and Leadership for Nurse Management* Boston: Jones and Bartlett.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๗



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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณอินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๔ ๓๗๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๗

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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นางทิพสุคนธ์ นามมะณี

ด้วย นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณ
อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๙



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๖๗

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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางอุทัยวรรณ ชูบุญ

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๗

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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางชุดิมาตา มะโนมัย

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชตพรณอินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
๖๘๐ ถนนวิภาวดีรังสิต
จ.สุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางสาวพนมาศ พงษ์วงษ์

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณอินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๔ ๓๗๔๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๙๓



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

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

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

ด้วย นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๙/๓



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

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วินิตย์ พิชพันธ์

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

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๕๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ทวีฤทธิ์ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๙๓



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

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปิยะนันท์ ธิโสภา

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

ด้วย นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ ญันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๓



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

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางบุญนุช พลแสน

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

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๙๓



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

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวกัญญพร พิมพ์บุตร

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

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๘๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสี (จตุรภูมิพิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริคุณ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๗๔ ๓๗๔๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๔



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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๖๗๙ ๓๖๗๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๔

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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ่อน (คุรุราษฎร์สามัคคี)
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๔

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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึงโน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๔ ๓๗๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพังโคนจำปา (สามัคคีวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ทิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๘๔

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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัยให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๗ ๓๗๔๔๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๔



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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสะอาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณอินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๔



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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขาม (ขามเขตวิทยาคาร)
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักศึกษา

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๔

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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเจริญศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ ญันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุดา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๙ ๓๗๔๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๘๔



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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหินโงมโนนสร้างโพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๑๙ ๓๗๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๔๘๒

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

๒๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย

๒. รายชื่อโรงเรียนเป้าหมาย

ด้วย นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๗๔ ๓๗๔๙

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
และประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รศ.ดร.วารี เพ็งสวัสดิ์ ตำแหน่ง อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นางทิพสุคนธ์ นามมะณี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกลี
(จตุรภูมิพิทยา)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
3. นางอุทัยวรรณ ชูบุญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาล
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
4. นางชุติมาธดา มะโนมัย ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านโคกลี (จตุรภูมิพิทยา)
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
5. นางสาวนพมาศ พยุงวงษ์ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านหนองไผ่
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร. เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่ง อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร. ปิยะนันท์ ธิโสภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ่อน
(คุรุราษฎร์สามัคคี)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
3. ดร. วินิตย์ พิษพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปึงโน
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
4. นางบุญนุช พละเสน ตำแหน่ง ครูโรงเรียนชุมชนบ้านพังแดง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
5. นางสาวกัญญพร พิมพบุตร ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านอุมหม้า
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย

นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 094-279-3749
e-mail: CHATSUDA.W067@snru.ac.th

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร. ทรัพย์ศิริ	จันทร์	ประธานกรรมการ
ดร. รัชดาพรรณ	อินทรสุขสันติ	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมที่กำหนดให้ ซึ่งได้กำหนดเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม/ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม/ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม/ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม/ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม/ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวฉัตรสุตา ดุฒิพา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
☐ ผู้บริหารโรงเรียน
☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ 5 - 10 ปี
☐ 11 - 15 ปี
☐ 16 - 20 ปี
☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง องค์ประกอบและเงื่อนไขทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการบริหาร ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถวัดได้จากระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำ โครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรของสถานศึกษา

1. **วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ระบบค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผน พฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ ภายในองค์กร

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์กรประกอบ วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.1	บุคลากรยึดถือระบบค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
1.2	บุคลากรมีความเชื่อที่สอดคล้องกันในการดำเนินงานและการบริหารจัดการ					
1.3	บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่กำหนดร่วมกัน					
1.4	บุคลากรแสดงแบบแผนพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
1.5	บุคลากรใช้ระบบค่านิยมและความเชื่อร่วมกันเป็นแนวทางในการตัดสินใจ					
1.6	บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้ร่วมกัน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถและกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อชักจูง ชี้นำ และสร้างแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ผ่านการสื่อสาร การจูงใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารจัดการองค์กร การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการนำการเปลี่ยนแปลง

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในองค์กร					
2.2	ผู้บริหารมีทักษะในการชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.3	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2.4	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
2.5	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น					
2.6	ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน					
2.7	ผู้บริหารได้รับความเชื่อใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.8	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. ทรัพยากรและงบประมาณ หมายถึง องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรและโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทรัพยากรครอบคลุมทั้งสินทรัพย์ที่จับต้องได้ และสินทรัพย์ที่จับต้อง ส่วนงบประมาณเป็นแผนการเงินที่แสดงการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งทำหน้าที่เป็นทั้งเครื่องมือในการวางแผนและกลไกควบคุม การบริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3.1	โรงเรียนมีการจัดการองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร					
3.2	โรงเรียนมีการจัดการทรัพยากรที่ครอบคลุมทั้งสินทรัพย์ที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้					
3.3	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการเงินที่แสดงการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินภายในระยะเวลาที่กำหนด					
3.4	โรงเรียนมีการใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการวางแผน					
3.5	โรงเรียนมีการใช้งบประมาณเป็นกลไกควบคุม					
3.6	โรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และมีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา ไปจนถึงการประเมินผล เป็นการระดมสติปัญญา ความรู้ และประสบการณ์ที่หลากหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกันกำหนดทิศทาง จุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีส่วนร่วมโดยมุ่งสร้างข้อตกลง ความเข้าใจ และความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.1	มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายขององค์กร					
1.2	ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานร่วมกับผู้นำ					
1.3	สร้างข้อตกลงและความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
1.4	แสดงความรับผิดชอบร่วมกันต่อเป้าหมายขององค์กร					
1.5	ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					
1.6	ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมทั้งในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดนโยบาย การวางแผน และการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเลือกแนวทางที่ดีที่สุดผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลและความร่วมมือทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์กรประกอบ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2.1	มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานและนโยบาย					
2.2	มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
2.3	มีส่วนร่วมใน การวางแผนและการตัดสินใจ					
2.4	มีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือโครงการร่วมกับผู้บริหาร					
2.5	มีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล					
2.6	พัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถดำเนินงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้อย่างอิสระ ภายใต้กรอบของหน้าที่ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้สามารถใช้ดุลพินิจตัดสินใจ แสดงความเห็น และริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ ได้อย่างเสรี โดยไม่ถูกควบคุมหรือบังคับจนเกินไป และยังคงยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การมีอิสระในการปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3.1	ดำเนินงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้อย่างอิสระ					
3.2	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
3.3	ใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจภายในขอบเขตหน้าที่					
3.4	สามารถแสดงความคิดเห็นในเกี่ยวกับงานอย่างเสรี					
3.5	ริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ อย่างเสรี					
3.6	ไม่ถูกควบคุมหรือบังคับในการปฏิบัติงานจนเกินไป					
3.7	ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกที่บุคลากรมีต่องาน สังคม และองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร และเต็มใจร่วมมือกับผู้อื่น ทั้งยังแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความอดุสาหะ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การยึดมั่นผูกพัน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4.1	แสดงความรู้สึกในเชิงบวกในงาน สังคม และองค์กร					
4.2	แสดงความมุ่งมั่นและขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน					
4.3	ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและร่วมมือกับผู้อื่น					
4.4	แสดงออกถึงความรับผิดชอบและความอดุสาหะต่อหน้าที่					
4.5	สนับสนุนและช่วยเหลือกันในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร					
4.6	มีการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

5. การไว้วางใจกัน หมายถึง ความเชื่อและการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในองค์กร การให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกระบวนการปฏิบัติงาน และการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน โดยเฉพาะการได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอย่างเปิดเผยและจริงใจ

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การไว้วางใจกัน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5.1	มีความเชื่อและการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในองค์กร					
5.2	ผู้บริหารมีการให้เกียรติผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน					
5.3	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกระบวนการปฏิบัติงาน					
5.4	มีการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกัน					
5.5	ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริหารอย่างเปิดเผยและจริงใจ					
5.6	ได้รับความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ได้มีบทบาทร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินผล ตั้งแต่การกำหนดเกณฑ์ วางแผน ดำเนินการประเมินผล ร่วมวิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
6.1	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล					
6.2	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้วางแผน ดำเนินการประเมินผล					
6.3	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้ร่วมวิเคราะห์ผลการประเมินผล					
6.4	มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจต่อผลการประเมิน					
6.5	มีการพัฒนาการปฏิบัติงานประเมินผลอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์จากการดำเนินงานของโรงเรียนในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เกิดจากการร่วมมือกันของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาโรงเรียน และจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ทางวิชาการที่สะท้อนความรู้ความสามารถ และทักษะทางสติปัญญาที่ผู้เรียนได้รับจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์จริง อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสมรรถนะทางการเรียน โดยสามารถประเมินได้จากผลการทดสอบ การสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติจริง และการผ่านเกณฑ์ตามหลักสูตร ทั้งด้านวิชาความรู้ การคิดวิเคราะห์ การใช้ภาษา การใช้เทคโนโลยี และเป็นตัวสะท้อนคุณภาพการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถตรวจวัดได้

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.1	มีการแสดงความรู้และความสามารถในการเรียน					
1.2	มีการแสดงทักษะทางสติปัญญาและการคิดวิเคราะห์					
1.3	มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการเรียนรู้					
1.4	ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรและผลการทดสอบระดับ ต่าง ๆ					
1.5	มีการแสดงสมรรถนะการใช้ภาษาและเทคโนโลยี					
1.6	มีการสะท้อนคุณภาพการเรียนรู้ที่ตรวจวัดได้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2. **คุณลักษณะของผู้เรียน** หมายถึง ลักษณะพึงประสงค์ที่สะท้อนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตที่ผู้เรียนควรมีอย่างสมดุลทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจริยธรรม โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่อิงตามค่านิยมที่สังคมต้องการ เห็นได้จากการรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้อื่น การใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ คุณลักษณะของผู้เรียน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2.1	แสดงพฤติกรรมตามค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรม					
2.2	รับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม					
2.3	แสดงพฤติกรรมที่อิงตามค่านิยมที่สังคมต้องการ					
2.4	ใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์					
2.5	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้					
2.6	อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและสร้างสัมพันธภาพที่ดี					
2.7	แสดงความสมดุลด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และ จริยธรรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเกิดจากการรับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการบริหารจัดการโดยผู้บริหาร พลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลต่อการตอบสนองทางจิตใจอย่างเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3.1	แสดงความรู้สึกเชิงบวกตอบบทบาทและหน้าที่ครู					
3.2	รับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3.3	มีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์					
3.4	พึงพอใจต่อการบริหารจัดการของผู้บริหาร					
3.5	รู้สึกดีและเต็มใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.6	แสดงความสุขและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการส่งเสริมบทบาทของชุมชนและผู้ปกครองในการสนับสนุนการศึกษา

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4.1	มีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
4.2	ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้					
4.3	พัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					
4.4	สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
4.5	เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
4.6	ส่งเสริมบทบาทชุมชนและผู้ปกครองในการสนับสนุนการศึกษา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

หากท่านเห็นว่าควรมีองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความขององค์ประกอบ
การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 094-279-3749
e-mail: CHATSUDA.WO67@snru.ac.th

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร. ทรัพย์ศิริ	จันทร์เกษ	ประธานกรรมการ
ดร. รัชดาพรพรณ	อินทรสุขสันติ	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

ตอนที่ 4 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์กับข้อความขององค์ประกอบ
เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์กับข้อความขององค์ประกอบ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง องค์ประกอบและเงื่อนไขทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการบริหาร ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถวัดได้จากระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำ โครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรของสถานศึกษา

1. **วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ระบบค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผน พฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ ภายในองค์กร

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
1.1 บุคลากรยึดถือระบบค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติงาน	บุคลากรยึดถือระบบค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติงาน			
1.2 บุคลากรมีความเชื่อที่สอดคล้องกันในการดำเนินงานและการบริหารจัดการ	บุคลากรมีความเชื่อที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการ			
1.3 บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และบรรทัดฐานที่กำหนดไว้ร่วมกัน	บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และบรรทัดฐานที่กำหนดไว้ร่วมกัน			
1.4 บุคลากรแสดงแบบแผนพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	บุคลากรมีแบบแผนพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน			
1.5 บุคลากรใช้ระบบค่านิยมและความเชื่อร่วมกันเป็นแนวทางในการตัดสินใจ	บุคลากรใช้ระบบค่านิยมและความเชื่อร่วมกันเป็นแนวทางในการตัดสินใจในการทำงาน			
1.6 บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้ร่วมกัน	บุคลากรปฏิบัติงานตามแนวทางและนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้ร่วมกัน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2. **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร** หมายถึง ความสามารถและกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อชักจูง ชี้นำ และสร้างแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ผ่านการสื่อสาร การจูงใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารจัดการองค์กร การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการนำการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
2.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในองค์กร	ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร			
2.2 ผู้บริหารมีทักษะในการชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บริหารสามารถชี้นำและกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม			
2.3 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์			
2.4 ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ			
2.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น	ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจที่เหมาะสมในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากร			
2.6 ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน			
2.7 ผู้บริหารได้รับความเชื่อใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในความสามารถและการตัดสินใจของผู้บริหาร			
2.8 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรและกระบวนการทำงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. ทรัพยากรและงบประมาณ หมายถึง องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรและโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทรัพยากรครอบคลุมทั้งสินทรัพย์ที่จับต้องได้ และสินทรัพย์ที่จับต้อง ส่วนงบประมาณเป็นแผนการเงินที่แสดงการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งทำหน้าที่เป็นทั้งเครื่องมือในการวางแผนและกลไกควบคุม การบริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
3.1 โรงเรียนมีการจัดการองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร	โรงเรียนมีการจัดการองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ			
3.2 โรงเรียนมีการจัดการทรัพยากรที่ครอบคลุมทั้งสินทรัพย์ที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งที่เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ครอบคลุม			
3.3 โรงเรียนมีการจัดทำแผนการเงินที่แสดงการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินภายในระยะเวลาที่กำหนด	โรงเรียนมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรทางการเงินล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ			
3.4 โรงเรียนมีการใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการวางแผน	การจัดทำงบประมาณของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับแผนและเป้าหมายขององค์กร			
3.5 โรงเรียนมีการใช้งบประมาณเป็นกลไกควบคุม	โรงเรียนมีการกำกับการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม			
3.6 โรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	โรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

**ตอนที่ 3 การประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความของ
องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน**

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และมีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา ไปจนถึงการประเมินผล เป็น การระดมสติปัญญา ความรู้ และประสบการณ์ที่หลากหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกันกำหนดทิศทาง จุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีส่วนร่วม โดยมุ่งสร้างข้อตกลง ความเข้าใจ และความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อความ	การพิจารณา		
		+1	0	-1
1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายขององค์กร	บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมในการประชุมหารือเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน			
1.2 ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานร่วมกับผู้นำ	บุคลากรได้เข้าร่วมในกระบวนการจัดทำหรือปรับปรุงวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน			
1.3 สร้างข้อตกลงและความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารมีบทบาทในการสื่อสารและชี้แจงข้อตกลงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ			
1.4 แสดงความรับผิดชอบต่อร่วมกันต่อเป้าหมายขององค์กร	ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับบุคลากรในการแสดงความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของโรงเรียน			
1.5 ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหารและบุคลากรมีแนวทางหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง			
1.6 ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในโรงเรียน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

2. การไว้วางใจกัน หมายถึง ความเชื่อและการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในองค์กร การให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกระบวนการปฏิบัติงาน และการยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะการได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอย่างเปิดเผยและจริงใจ

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
2.1 มีความเชื่อและการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในองค์กร	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
2.2 ผู้บริหารมีการให้เกียรติผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน	ผู้บริหารเคารพต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร			
2.3 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกระบวนการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีการประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานต่าง ๆ			
2.4 มีการยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกัน	บุคลากรยอมรับในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน			
2.5 ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริหารอย่างเปิดเผยและจริงใจ	ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้กับบุคลากรด้วยความเชื่อมั่น			
2.6 ได้รับความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	บุคลากรเชื่อมั่นในการให้เพื่อร่วมงานปฏิบัติหน้าที่แทน เมื่อตนเองไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถดำเนินงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้อย่างอิสระ ภายใต้กรอบของหน้าที่ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้สามารถใช้ดุลพินิจตัดสินใจ แสดงความเห็น และริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ ได้อย่างเสรี โดยไม่ถูกควบคุมหรือบังคับจนเกินไป และยังคงยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
3.1 ดำเนินงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้อย่างอิสระ	บุคลากรมีอิสระในการกำหนดวิธีดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย			
3.2 ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม			
3.3 ใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจภายในขอบเขตหน้าที่	บุคลากรสามารถใช้ดุลพินิจเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บริหาร			
3.4 สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานอย่างเสรี	บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ			
3.5 ริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ อย่างเสรี	บุคลากรมีโอกาสริเริ่มกิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน			
3.6 ไม่ถูกควบคุมหรือบังคับในการปฏิบัติงานจนเกินไป	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหาร			
3.7 ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	บุคลากรยึดมั่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามกำหนดเวลา			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกที่บุคลากรมีต่องาน สังคม และองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร และเต็มใจร่วมมือกับผู้อื่น ทั้งยังแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความอดุสาหะ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
4.1 แสดงความรู้รักในเชิงบวกในงาน สังคม และองค์กร	บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร			
4.2 แสดงความมุ่งมั่นและขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน	บุคลากรที่ความมุ่งมั่นและขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน			
4.3 ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและร่วมมือกับผู้อื่น	บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ			
4.4 แสดงออกถึงความรับผิดชอบและความอดุสาหะต่อหน้าที่	บุคลากรแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน			
4.5 สนับสนุนและช่วยเหลือกันในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร	บุคลากรร่วมกันสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในโรงเรียน			
4.6 มีการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรมีการเข้าร่วมการฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมทั้งในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดนโยบาย การวางแผน และการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเลือกแนวทางที่ดีที่สุดผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลและความร่วมมือทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
5.1 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานและนโยบาย	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่องานและนโยบายของโรงเรียน			
5.2 มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	ผู้บริหารให้บทบาทบุคลากรในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน			
5.3 มีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานและตัดสินใจในงานระดับโรงเรียน			
5.4 มีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือโครงการร่วมกับผู้บริหาร	บุคลากรมีบทบาทในการวางแผนงานหรือโครงการร่วมกับผู้บริหาร			
5.5 มีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล	ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการเข้าถึงข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม			
5.6 พัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร	ผู้บริหารดำเนินการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกับบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ได้มีบทบาทร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินผล ตั้งแต่การกำหนดเกณฑ์ วางแผน ดำเนินการประเมินผล ร่วมวิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
6.1 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล โครงการต่าง ๆ			
6.2 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้วางแผนดำเนินการประเมินผล	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียน			
6.3 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้ร่วมวิเคราะห์ผลการประเมินผล	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินจากบุคลากร			
6.4 มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจต่อผลการประเมิน	ผู้บริหารมีการจัดให้มีการประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ผลการประเมินผลร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ			
6.5 มีการพัฒนาการปฏิบัติงานประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหารมีการพัฒนาการปฏิบัติงานประเมินผลอย่างต่อเนื่อง			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

**ตอนที่ 4 การประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความของ
องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน**

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์จากการดำเนินงานของโรงเรียนในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เกิดจากการร่วมมือกันของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาโรงเรียน และจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ทางวิชาการที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ และทักษะทางสติปัญญาที่ผู้เรียนได้รับจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์จริง อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสมรรถนะทางการเรียน โดยสามารถประเมินได้จากผลการทดสอบ การสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติจริง และการผ่านเกณฑ์ตามหลักสูตร ทั้งด้านวิชาความรู้ การคิดวิเคราะห์ การใช้ภาษา การใช้เทคโนโลยี และเป็นตัวสะท้อนคุณภาพการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถตรวจวัดได้

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อความ	การพิจารณา		
		+1	0	-1
1.1 มีการแสดงความรู้และความสามารถทางการเรียน	นักเรียนแสดงออกถึงความเข้าใจในเนื้อหาบทเรียนผ่านการตอบคำถาม การนำเสนอ และการอภิปราย			
1.2 มีการแสดงทักษะทางสติปัญญาและการคิดวิเคราะห์	นักเรียนสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย			
1.3 มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการเรียนรู้	นักเรียนสามารถแสดงการคิดอย่างมีขั้นตอนในการประกอบการตัดสินใจ			
1.4 ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรและผลการทดสอบระดับต่าง ๆ	นักเรียนมีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำตามที่หลักสูตรกำหนดในทุกรายวิชา			
1.5 มีการแสดงสมรรถนะการใช้ภาษาและเทคโนโลยี	นักเรียนสามารถใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
1.6 มีการสะท้อนคุณภาพการเรียนรู้ที่ตรวจวัดได้	นักเรียนมีผลงาน หรือหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

2. คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะพึงประสงค์ที่สะท้อนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตที่ผู้เรียนควรมีอย่างสมดุลทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจริยธรรม โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ดิงามตามค่านิยมที่สังคมต้องการ เห็นได้จากการรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้อื่น การใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
2.1 แสดงพฤติกรรมตามค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรม	นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ			
2.2 รับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม	นักเรียนรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตนเอง โดยยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำอย่างเหมาะสม			
2.3 แสดงพฤติกรรมที่ดิงามตามค่านิยมที่สังคมต้องการ	นักเรียนมีจิตสาธารณะที่ดีต่อสังคม			
2.4 ใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์	นักเรียนมีงานอดิเรกและกิจกรรมเสริมที่พัฒนาความสามารถของตนเอง			
2.5 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้	นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่และรับฟังคำแนะนำจากผู้อื่น			
2.6 อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและสร้างสัมพันธภาพที่ดี	นักเรียนแก้ไขข้อขัดแย้งกับผู้อื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม			
2.7 แสดงความสมดุลด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจริยธรรม	นักเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกที่บุคลากรมีต่อบทบาทหน้าที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเกิดจากการรับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการบริหารจัดการโดยผู้บริหาร พลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลต่อการตอบสนองทางจิตใจอย่างเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
3.1 แสดงความรู้สึกเชิงบวกต่อบทบาทและหน้าที่	บุคลากรให้ความสำคัญกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง			
3.2 รับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความพึงพอใจกับคุณภาพของผลงานของตน			
3.3 มีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์	บุคลากรแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติเสมอ			
3.4 พึงพอใจต่อการบริหารจัดการของผู้บริหาร	บุคลากรพอใจกับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารในการปฏิบัติงาน			
3.5 รู้สึกดีและเต็มใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง			
3.6 แสดงความสุขและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการส่งเสริมบทบาทของชุมชนและผู้ปกครองในการสนับสนุนการศึกษา

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
4.1 มีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	โรงเรียนจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ			
4.2 ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง			
4.3 พัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	โรงเรียนมีการประเมินผลและปรับปรุงนวัตกรรมที่นำมาใช้อย่างต่อเนื่อง			
4.4 สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
4.5 เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชนและท้องถิ่น			
4.6 ส่งเสริมบทบาทชุมชนและผู้ปกครองในการสนับสนุนการศึกษา	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษาคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย

นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 094 – 279 – 3749
e-mail: CHATSUDA.WO67@snru.ac.th

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร. ทรัพย์ศิริบุญ	จันทร์เกษ	ประธานกรรมการ
ดร. รัชดาพรรณ	อินทรสุขสันติ	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยมีความประสงค์ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับใดตามความคิดเห็นของท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ

รายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคลและจะนำไปเป็นประโยชน์ เฉพาะทางวิชาการเท่านั้น โดยจะไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นได้ทราบ ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงที่ ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 094 – 279 – 3749

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรง
ตามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งแต่ละ
ระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	คำถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม						
1. วัฒนธรรมองค์กร						
1.1	บุคลากรยึดถือค่านิยมขององค์กรในการปฏิบัติงาน					
1.2	บุคลากรมีความเชื่อที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการในองค์กร					
1.3	บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และบรรทัดฐานที่ร่วมกันกำหนดไว้					
1.4	บุคลากรมีแบบแผนพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
1.5	บุคลากรใช้ระบบค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการทำงาน					
1.6	บุคลากรปฏิบัติงานตามแนวทางและนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้ร่วมกัน					
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
2.1	ผู้บริหารมีความสามารถที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร					
2.2	ผู้บริหารมีทักษะในการชี้นำและกำกับการปฏิบัติงานของบุคลากร					
2.3	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์					
2.4	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
2.5	ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจที่เหมาะสมในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากร					
2.6	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน					
2.7	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถให้กับบุคลากร					
2.8	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ที่	คำถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3. ทรัพยากรและงบประมาณ						
3.1	โรงเรียนมีการจัดการองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ					
3.2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งที่เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้อย่างครอบคลุม					
3.3	โรงเรียนมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรทางการเงินล่วงหน้าอย่างเป็นระบบเช่น แผนปฏิบัติการของโรงเรียน					
3.4	การจัดทำงบประมาณของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับแผนและเป้าหมายขององค์กร					
3.5	โรงเรียนมีการกำกับการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม					
3.6	โรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า					
การบริหารแบบมีส่วนร่วม						
1. การไว้วางใจกัน						
1.1	ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับบุคลากร เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
1.2	บุคลากรมีการประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
1.3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม					
1.4	มีการติดตามหรือประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงาน					
1.5	บุคลากรยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการมอบหมายงานแทนกัน					
1.6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน					

ที่	คำถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน						
2.1	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมหารือ เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน					
2.2	ผู้บริหารให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
2.3	ผู้บริหารมีการสื่อสาร ชี้แจง แผนและข้อตกลงการปฏิบัติงานให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
2.5	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันติดตาม ประเมินผล และทบทวนความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
2.6	ผู้บริหารและบุคลากรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
3. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน						
3.1	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือกำหนดแนวทางการดำเนินงาน					
3.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นหรือแนวทางการปฏิบัติงานก่อนเริ่มดำเนินงาน					
3.3	บุคลากรมีอิสระในการดำเนินงานตามแผนที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม					
3.4	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ โดยคำนึงถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่					
3.5	บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหรือประเมินผลการดำเนินงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน					
3.6	บุคลากรมีความรับผิดชอบและพร้อมปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
3.7	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ที่	คำถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4. การยึดมั่นผูกพัน						
4.1	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือเสนอแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน					
4.2	บุคลากรมีความมุ่งมั่นและขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน					
4.3	บุคลากรร่วมกันสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในโรงเรียน					
4.4	บุคลากรมีการสะท้อนความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานอย่างสร้างสรรค์					
4.5	บุคลากรมีการเข้าร่วมการฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
4.6	บุคลากรนำความรู้หรือประสบการณ์จากการพัฒนาตนเองมาปรับใช้ในการทำงาน					
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
5.1	ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการเข้าถึงข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม					
5.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและนโยบายของโรงเรียน					
5.3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนหรือนโยบายที่ได้ร่วมกันกำหนด					
5.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทในการตัดสินใจระหว่างการทำงาน เพื่อปรับการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง					
5.5	ผู้บริหารนำข้อมูลและความคิดเห็นของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาผลการดำเนินงานและตัดสินใจปรับปรุง					
5.6	ผู้บริหารดำเนินการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกับบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					

ที่	คำถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
6.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเกณฑ์ วิธีการ และตัวชี้วัดในการประเมินผลโครงการต่าง ๆ					
6.2	ผู้บริหารส่งเสริมและกระจายบทบาทให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเก็บข้อมูลและประเมินผลตามแผนที่กำหนด					
6.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและร่วมวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินอย่างโปร่งใส					
6.4	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปผลการประเมินร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานและหาจุดพัฒนา					
6.5	ผู้บริหารนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผนการดำเนินงานประเมินผลในรอบต่อไปอย่างต่อเนื่อง					
ประสิทธิผลของโรงเรียน						
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน						
1.1	นักเรียนแสดงออกถึงความเข้าใจในเนื้อหาบทเรียนผ่านการตอบคำถาม การนำเสนอ และการอภิปราย					
1.2	นักเรียนสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
1.3	นักเรียนสามารถแสดงการคิดอย่างมีขั้นตอนในการประกอบการตัดสินใจ					
1.4	นักเรียนมีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำตามที่หลักสูตรกำหนดในทุกรายวิชา					
1.5	นักเรียนสามารถใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.6	นักเรียนมีผลงาน หรือหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้					

ที่	คำถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2. คุณลักษณะของผู้เรียน						
2.1	นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
2.2	นักเรียนรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองโดยยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำอย่างเหมาะสม					
2.3	นักเรียนมีจิตสาธารณะที่ดีต่อสังคม					
2.4	นักเรียนมีงานอดิเรกและกิจกรรมเสริมที่พัฒนาความสามารถของตนเอง					
2.5	นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่และรับฟังคำแนะนำจากผู้อื่น					
2.6	นักเรียนแก้ไขข้อขัดแย้งกับผู้อื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม					
2.7	นักเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้					
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู						
3.1	ครูให้ความสำคัญกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง					
3.2	ครูมีความพึงพอใจกับคุณภาพของผลงานของตน					
3.3	ครูแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติเสมอ					
3.4	ครูพอใจกับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารในการปฏิบัติงาน					
3.5	ครูมีความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง					
3.6	ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
ประสิทธิผลของโรงเรียน						
4. องค์การแห่งการเรียนรู้						
4.1	โรงเรียนจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
4.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง					
4.3	โรงเรียนมีการประเมินผลและปรับปรุงนวัตกรรมที่นำมาใช้อย่างต่อเนื่อง					
4.4	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการและเปลี่ยนเรียนรู้					

ที่	คำถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4.5	โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชนและท้องถิ่น					
4.6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

คำคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 17 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่	ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลค่า
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	ใช้ได้
2	4	+1	+1	0	+1	+1	0.8	0.91	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	ใช้ได้
2	7	+1	+1	0	+1	+1	0.8	0.91	ใช้ได้
2	8	+1	+1	0	+1	+1	0.8	0.92	ใช้ได้
2	9	+1	+1	0	+1	+1	0.8	0.92	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้

แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์
เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าอำนาจ
จำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.909 – 0.930 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
เท่ากับ 0.92

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่	ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลค่า
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	24	+1	+1	0	+1	+1	0.8	0.92	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	27	+1	+1	0	+1	+1	0.8	0.92	ใช้ได้
2	28	+1	+1	0	+1	+1	0.8	0.92	ใช้ได้
2	29	+1	+1	0	+1	+1	0.8	0.93	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	0	0.8	0.93	ใช้ได้
2	31	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	32	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	33	+1	+1	+1	+1	0	0.8	0.92	ใช้ได้
2	34	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	ใช้ได้
2	35	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	36	+1	0	+1	+1	0	0.6	0.92	ใช้ได้
2	37	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	ใช้ได้
2	38	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.92	ใช้ได้
2	39	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	40	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลค่า
2	41	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.92	ใช้ได้
2	42	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	43	+1	0	+1	0	+1	0.6	0.93	ใช้ได้
2	44	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	45	+1	+1	+1	0	+1	0.8	0.92	ใช้ได้
2	46	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.92	ใช้ได้
2	47	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	48	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	49	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	50	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	51	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	ใช้ได้
2	52	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	53	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	ใช้ได้
2	54	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	55	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	ใช้ได้
2	56	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	ใช้ได้

แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.90 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.92

ตาราง 19 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

ตอนที่	ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลค่า
2	57	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.949	ใช้ได้
2	58	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.953	ใช้ได้
2	59	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.949	ใช้ได้
2	60	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.955	ใช้ได้
2	61	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.949	ใช้ได้
2	62	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.949	ใช้ได้
2	63	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.952	ใช้ได้
2	64	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.949	ใช้ได้
2	65	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.954	ใช้ได้
2	66	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.952	ใช้ได้
2	67	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.949	ใช้ได้
2	68	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.949	ใช้ได้
2	69	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.95	ใช้ได้
2	70	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.954	ใช้ได้
2	71	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.95	ใช้ได้
2	72	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.951	ใช้ได้
2	73	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.949	ใช้ได้
2	74	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.949	ใช้ได้
2	75	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.954	ใช้ได้
2	76	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.951	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลค่า
2	77	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.952	ใช้ได้
2	78	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.948	ใช้ได้
2	79	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.953	ใช้ได้
2	80	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.951	ใช้ได้
2	81	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.952	ใช้ได้

แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.949 – 0.954 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.95

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวฉัตรสุตา วุฒิพา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 21 กุมภาพันธ์ ปี พ.ศ.2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	128/2 หมู่ 7 ตำบลไฮหย่อง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโคกสี(จตุรภูมิพิทยา)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพังโคนวิทยาคม อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561	ปริญญาตรี ครุศาสตบัณฑิต (คบ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2569	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2564	ครูผู้ช่วยโรงเรียนบ้านโคกสี (จตุรภูมิพิทยา)
พ.ศ. 2566	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านโคกสี (จตุรภูมิพิทยา)