

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATIVE MANAGEMENT AND
THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE PATHUM THANI
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

รฐปนัท โขศลกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

รฐปนันท โขศลกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

The Relationship between Participative Management and the
Effectiveness of Schools Under the Pathum Thani Secondary
Educational Service Area Office

ชื่อ - นามสกุล

นายธูปนนท์ โชคสกุล

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.,

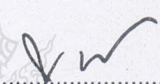
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2567

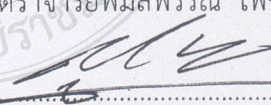
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

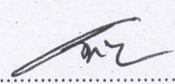
 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรมา ฤกษ์สุนทร, ค.ด.)

 กรรมการ
(อาจารย์กิติภูมิ วิภาหัตน์, Ph.D.)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

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

วันที่ 1 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
ชื่อ – นามสกุล	นายฐปนนท์ โชคสกุล
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

Thesis Title	The Relationship between Participative Management and the Effectiveness of Schools under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office
Name – Surname	Mr. Thapanon Choksakoon
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Sutthiporn Boonsong, Ed.D.
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the participative management of schools under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office, 2) explore the effectiveness of schools under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office and 3) examine the relationship between participative management and the effectiveness of schools under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office.

The research samples consisted of 327 teachers and educational personnel from schools under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office in the academic year 2023. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation.

The research results revealed that: 1) The participative management of school administrators under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office demonstrated an overall high level. 2) Overall, the schools performed at a high level of effectiveness. 3) There was a strong positive correlation between participative management and the effectiveness of schools under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office with a statistical significance level of .01.

Keywords: participative management, school effectiveness, Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐา ภู สุนทร ที่ปรึกษาสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ผู้ทรงคุณวุฒิ และ ดร.กิติภูมิ วิภาหัตน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม กรรมการสอบ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบพิจารณาให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนโธสง รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี ดร.วิษณุ เปรี้ยวนิม และ นายสาคร ไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา บรรดาเพื่อนๆ ผู้ใกล้ชิดที่ให้การสนับสนุนด้วยดีตลอดมา สุดท้ายขอขอบพระคุณ ผู้เขียนเอกสาร บทความ ตำราหนังสือ ของทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล และที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบูรพาจารย์ที่ให้ความเมตตา ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นสิ่งที่พึงให้ผู้วิจัยได้สติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้

ฐปนนท์ โชคสกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	16
1.3 คำถามการวิจัย.....	16
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	20
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	21
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	57
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	83
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	95
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	95
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
3.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	97
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	101
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	102
4.3 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	103
4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี	109
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	114
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	116
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	116
5.2 การอภิปรายผล.....	118
5.3 ข้อเสนอแนะทั่วไป	121
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	122
บรรณานุกรม.....	123
ภาคผนวก	138
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	140
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	141
หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลวิจัย.....	146
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	148
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	157
ประวัติผู้เขียน	164

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	49
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	74
ตารางที่ 2.3 ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	86
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	84
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	102
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมเป็นรายด้าน.....	104
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	104
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	105
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีความไว้วางใจกัน โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	106
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	107
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมเป็นรายด้าน.....	109
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	110
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในการ ทำงานของครูหรือบุคลากร โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	111
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	112
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติ ทางบวก โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	113
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาใน สถานศึกษา โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	114
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	115

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	20
ภาพที่ 2.1 วิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวทาง Joseph Putti.....	42
ภาพที่ 2.2 ประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 รูปแบบ.....	43



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้ทุกคนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โรงเรียนจึงมีบทบาทหลายประการทั้งการจัดการศึกษาให้มีความเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งสร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการศึกษาตามภารกิจของโรงเรียนจึงถือได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ อีกทั้งยังช่วยเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาคนในฐานะที่เป็นกำลังสำคัญของชาติให้ขับเคลื่อนไปพร้อมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การเปลี่ยนแปลงการศึกษาหรือการปฏิรูปการศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ โดยองค์ประกอบที่สำคัญหนึ่งคือ ผู้บริหารโดยมีบทบาทเป็นผู้นำขององค์กรในการผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิดกล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง และกล้าตัดสินใจ อีกทั้งยังต้องตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร หลักธรรมาภิบาล สามารถประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายได้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน นอกจากผู้บริหารแล้ว บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคลากรในโรงเรียน ชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนภายนอก ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารแบบหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารของผู้บริหารและองค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหาร สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพิ่มขวัญและความพอใจในการทำงานของบุคลากร ทั้งยังช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น การบริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การที่ผู้บริหารนำทฤษฎีการบริหารที่หลากหลาย เหมาะสม

กับสภาพขององค์กรก็จะสามารถทำให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาไปอย่างมั่นคง เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดการบริหารและการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่ เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความสมดุล เพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากสภาพการณ์และบริบทแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ตามข้อมูลในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เป้าหมายที่ 3 และเป้าหมายที่ 4 คือ ปัญหาคุณภาพการศึกษาของชาติยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งคุณภาพของกระบวนการจัดการศึกษาเป็นสาเหตุหนึ่งที่ต้องนำมาวิเคราะห์ ทั้งนี้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาได้ใช้แนวทางบทบาทของหน่วยงานภาครัฐให้ส่งเสริม สนับสนุน กำหนดมาตรการจูงใจทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษา และบทบาทของผู้บริหารที่ต้องมีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดปทุมธานีที่ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาในการปกครองของพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ การพัฒนาศักยภาพของกำลังคนให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป้าประสงค์คือ ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงการผลิตกำลังคนที่มีศักยภาพสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ มีกลยุทธ์คือ ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงการผลิตกำลังคนที่มีศักยภาพสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ กล่าวคือ สถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีต้องเพิ่มขีดความสามารถในทุกด้าน ทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยี เพื่อรักษามาตรฐานส่งเสริมสนับสนุนมุ่งพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในภาพรวมของจังหวัด โดยเน้นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษา (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี, 2565)

ดังนั้น ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องเป็นผู้นำองค์กรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะในการบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของชาติ และสามารถผลิตบุคลากรที่เกิดจากผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารส่วนมากใช้ในวงการบริหาร เมื่อนำไปใช้ในโรงเรียนก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ เช่น เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของโรงเรียน เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน การที่ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณจึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารการจัดการศึกษา การบริหารและการตัดสินใจทำด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและทำโครงการใหม่ๆ หากการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งจะก้าวสู่การพัฒนาโรงเรียนในยุคสมัยใหม่

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเอง โดยการใช้หลักการบริหารที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ รวมถึงการกล้าที่จะเปิดรับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่ต้องการสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยความเต็มใจ โดยมีเป้าหมายหลักเดียวกันคือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะส่งผลต่อศักยภาพของผู้เรียนต่อไป การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน โดยมุ่งที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้งานสำเร็จ การให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน ล้วนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ถ้าหากการปฏิบัติงานนั้นมีความไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรแล้ว การบริหารงานขององค์กรก็จะบรรลุผลสำเร็จได้ยาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 22 โรงเรียน ถือว่ามีการเปลี่ยนแปลงในสายการบริหารหลายด้าน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ปัญหาที่พบหลังจากมีผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่เข้ามาบริหารสถานศึกษาปัญหาหนึ่งคือ ความต่อเนื่องของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่อาจจะมีช่วงเปลี่ยนผ่านในแต่ละโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาจส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจในการทำงานร่วมกันของครู บุคลากร รวมถึงชุมชน ผู้ปกครอง การส่งเสริมให้เกิดการบริหารในหลายรูปแบบจึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ เพื่อที่จะนำพาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2566)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลวิธีหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง การที่จะบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรได้นำหลักการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนร่วมรับผิดชอบตัดสินใจในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความรู้สึกรับรู้ในความเป็นเจ้าของ และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง สร้างความเข้มแข็งในการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการบริหารองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงหรือผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนสามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกรับรู้ผูกพันและร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กรส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จต่อไป

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น ตัวชี้วัดจะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational effectiveness) ประสิทธิภาพขององค์กรมีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหาร เป็นการแสดงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็สามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย องค์กรนั้นก็ล่มสลายไป ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพ คือ ตัวชี้วัดที่เป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายถึงความสำเร็จในการบริหารองค์กร แต่การที่จะทำให้ประสิทธิภาพบังเกิดขึ้นได้อาจต้องอาศัยกระบวนการที่ชัดเจน ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย และการที่จะสามารถทำให้นักบุคลากรในองค์กรทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้หลักการแบบมีส่วนร่วมเข้าสนับสนุน ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายโดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ เนื่องจากเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร คือ สิ่งที่มาชิกทุกคนในองค์กรต้องรับรู้ร่วมกันและมุ่งไปเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์นั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน หากบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความกระตือรือร้นไปกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาของโรงเรียนก็จะทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย (วิบูลย์ นิลพิบูลย์, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 22 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2566) ประกอบด้วย โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และมีบุคลากรประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันในบริบท ทั้งในด้านวัฒนธรรม การบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีหลายแห่ง มีจำนวนข้าราชการและ

บุคลากรมากกว่า 100 คน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เนื่องจากการทำงานในชีวิตจริงงานบางงานไม่สามารถที่จะทำเพียงคนเดียวสำเร็จ จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายหลายหน่วยงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ลงมือกระทำงานโดยตรง สามารถเป็นผู้ที่ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นในการดำเนินงาน เป็นต้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญในเรื่องของคนและงานควบคู่กันไป สถานศึกษาต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย การเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบข้อมูล ข่าวสาร ต่างๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันวางแผน ร่วมกันทำ ผู้บริหารควรใช้หลักในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศความร่วมมือในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษา นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความคงอยู่และความก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งเป็นความสามารถของแต่ละโรงเรียนในการบรรลุในสิ่งที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีเกณฑ์การวัดว่าบรรลุประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ตามลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่มีลักษณะเกี่ยวพันกันและมีระดับการลดหลั่นกันในระดับต่างๆ ทั้งปัจจัยระดับนักเรียน ห้องเรียนและโรงเรียน ตลอดจนต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นสิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องภายใต้สถานการณ์และยังขึ้นอยู่กับช่วงเวลา เพราะองค์กรหนึ่งๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไปเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลก็อาจเปลี่ยนไป ปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องก็อาจเปลี่ยนแปลงไป (วิบูลธ นิลพิบูลย์, 2563) สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีนั้น มีปัญหาในด้านประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดอยู่หลายประการ พบว่า คะแนนส่วนใหญ่ยังต่ำและไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี, 2565) จากข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังนี้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ชั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาคณิตศาสตร์ ค่าเฉลี่ยคะแนนโอเน็ตเท่ากับ 31.46 วิชาภาษาไทย ค่าเฉลี่ยคะแนนโอเน็ตเท่ากับ 57.04 วิชาวิทยาศาสตร์ ค่าเฉลี่ยคะแนนโอเน็ตเท่ากับ 31.66 วิชาภาษาอังกฤษ ค่าเฉลี่ยคะแนนโอเน็ตเท่ากับ 36.91 มัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาคณิตศาสตร์ ค่าเฉลี่ยคะแนนโอเน็ตเท่ากับ 26.48 วิชาภาษาไทย ค่าเฉลี่ยคะแนนโอเน็ตเท่ากับ 41.85 วิชาวิทยาศาสตร์ ค่าเฉลี่ยคะแนนโอเน็ตเท่ากับ 28.89 วิชาภาษาอังกฤษ ค่าเฉลี่ยคะแนนโอเน็ตเท่ากับ 29.91 วิชาสังคมศึกษา ค่าเฉลี่ยคะแนนโอเน็ตเท่ากับ 35.29 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2566)

จากปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่ผู้บริหารระดับสูงของเขตพื้นที่ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเร่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้วยกลวิธีที่หลากหลายของแต่ละโรงเรียน นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเตรียมพร้อมเพื่อที่จะรับมือกับสภาพปัญหาทั้งภายในและนอกโรงเรียนตาม

บริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาของผู้เรียน ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร ปัญหาของสภาพชุมชน ผู้ปกครอง ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อสถานะของผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้นไป (วิบูลธ ธิลพิบูลย์, 2563) ทุกสภาพปัญหาที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ยังคงเร่งแก้ไขปรับปรุงอยู่ นับว่าเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน และปัญหาดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกัน ซึ่งการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมก็เป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพที่เป็นที่พอใจของโรงเรียนได้ หากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้จัดระบบการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างเต็มศักยภาพก็จะทำให้ภาพรวมของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แต่หากผู้บริหารขาดการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง อาจทำให้พัฒนางานบางอย่างดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข ประสิทธิภาพของสถานศึกษาก็จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อศึกษาและพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
- 1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.3 คำถามการวิจัย

- 1.3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

1.4.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 3) มีการไว้วางใจกัน 4) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 5) บรรยากาศองค์กร ส่วนตัวแปรตามที่ศึกษา คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน 3 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2) ความพึงพอใจของครูหรือบุคลากร 3) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 4) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 5) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

1.4.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 สถานศึกษาในสังกัด จำนวน 22 แห่ง โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,029 คน

1.4.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) และนำมาสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขต

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันผูกมัดและตกลงทางใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับการศึกษาครั้งนี้ใช้กระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 3) มีการไว้วางใจกัน 4) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 5) บรรยากาศองค์กร

1.5.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงต่างๆ ตลอดทั้งกระบวนการ เปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจและร่วมเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการรับผิดชอบที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ร่วมตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจให้เกิดผลที่ดีตามบริบทต่างๆ

1.5.3 การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน เปิดโอกาสรับฟังครูและผู้เกี่ยวข้องเมื่อมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในองค์กร เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

1.5.4 มีความไว้วางใจกัน หมายถึง ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูให้ตรงกับความสามารถ มอบงานให้ครูโดยไว้วางใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จให้อำนาจการตัดสินใจในขอบข่ายของงานที่ให้อำนาจรับผิดชอบ ให้เกียรติบุคลากรในการทำงาน และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู

1.5.5 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ ให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายและให้รายงานการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ ให้เสรีภาพแก่ครูในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่ ให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสร้างความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.5.6 บรรยากาศองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ใช้แบบภาวะผู้นำที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน และสร้างการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนอย่างถูกต้องทั่วถึงและทันเวลา

1.5.7 ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2) ความพึงพอใจของครูหรือบุคลากร 3) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 4) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 5) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

1.5.8 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หมายถึง ผู้รับบริการได้รับบริการจากบุคลากรด้วยความสุภาพ เป็นมิตร ได้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว ได้รับบริการเป็นระบบและมีขั้นตอนที่เหมาะสม การให้ข้อมูล/รายละเอียดชัดเจนและเข้าใจง่าย ได้รับบริการจากสถานที่ตั้งโรงเรียนสะดวกในการเดินทางมาติดต่อ ได้รับบริการจากเครื่องมืออุปกรณ์ทันสมัย และทำให้เกิดความสะดวกมากขึ้น ได้รับการบริการที่ตรงตามความต้องการ และได้รับการบริการที่เป็นประโยชน์

1.5.9 ความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร หมายถึง ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับ ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน มีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการทำงาน มีความพึงพอใจต่อการบริหารบังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการมีโอกาสดำเนินงานและใช้ทักษะที่หลากหลาย ผู้บริหารสามารถสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง

1.5.10 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารสามารถดำเนินงานในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ครูสามารถดำเนินงานในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ผลการเรียนรู้ของนักเรียนตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน และตรงตามเนื้อหาสาระ มีการพัฒนาทัศนคติ มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง

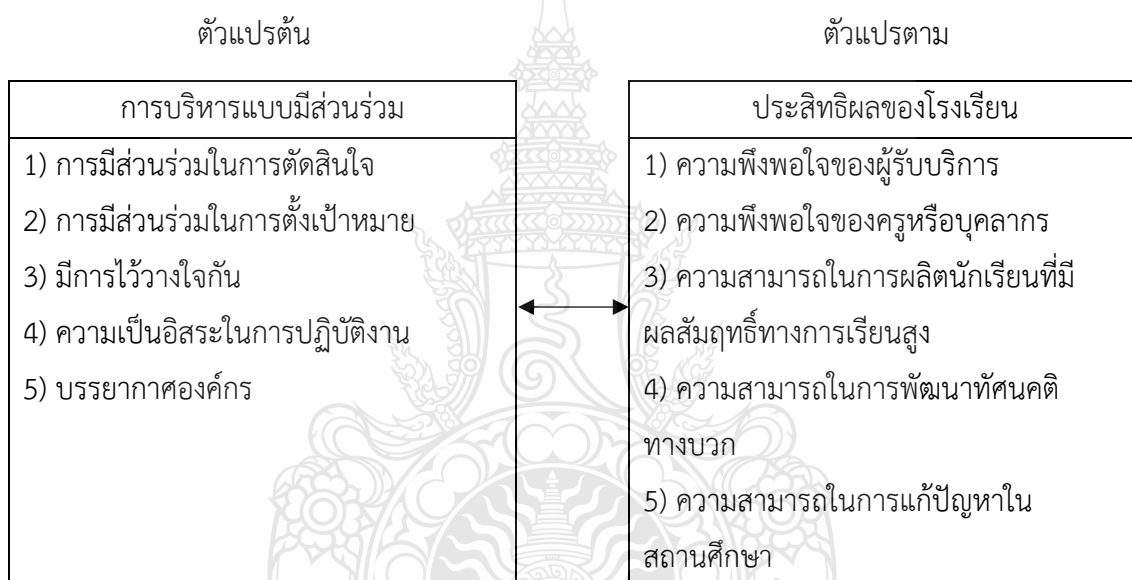
1.5.11 ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง มีความอดกลั้น เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รู้จักพัฒนาตัวเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยและยอมรับเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม

1.5.12 ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษา สามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าวความคิด และมีความสามารถโน้มน้าวค่านิยม มีความสามารถเปลี่ยนความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน มีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.5.13 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 22 โรงเรียน

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยได้สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Cohen & Uphoff (1977); Swanaburg (1996); Bryman (1986); Sashkin (1982); David and Newstrom (1985) และ Christ Argiris (1999) และได้สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของ Bennis (1971); Robbins (1990); Hoy and Miskel (2008); Mott (1972); Hoy and Ferguson (1985); Gibson (1979) และ Nahavandi & Malekzadeh (1993) ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน และความสัมพันธะระหว่างการบริการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มาใช้ในการกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาได้

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลการวิจัยไปพิจารณาในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำข้อมูลการวิจัยไปพิจารณาในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ จากแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและกิจการ การบริหารและจัดการสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหาร บุคลากร งานบริหารทั่วไป ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.4 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach) แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดย Mayo และ Roethlisberger แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด โดยมีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ และมีการให้นิยามที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

Likert (1961) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (downward communication) และจากล่างขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการ และองค์การที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

Anthony (1978) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหาร โดยผู้บริหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

Yukl (1981) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ และมีผลปฏิบัติงานสูงขึ้น

Keith Davis (1981) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม (Involvement) ว่าหมายถึง การร่วมงานที่มีการเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจและอารมณ์ ผลการเกี่ยวข้องกันทำให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกลุ่มด้วย

White (1982) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานได้ 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Sashkin (1982) ได้ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นการทำงานที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมวางแผนการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (participation in goal setting) 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) 3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (participation in problem solving) 4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (participation in change)

Robbins (1990) ให้ความหมายว่า เป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง การมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย การบริหารตามแนวคิดนี้เป็นการรวมเอาเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหารและวิธีการต่อบุคคลในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย และควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

Swansburg (1996) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าคือ การบริหารแบบกระจายอำนาจ การตัดสินใจโดยมีการมอบหมายจากผู้จัดการระดับสูงลงไปสู่พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์และหน้าที่ของการมอบอำนาจ และภาระงาน รวมถึงความรับผิดชอบที่พนักงานต้องยอมรับและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กล่าวถึงความหมายของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน รับผิดชอบการบริหารงานบางอย่างเพื่อให้ประโยชน์ในการระดมกำลังความคิด และแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

วินัย ดิสงส์ (2550) ได้กล่าวถึงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่เจ้าของกิจการ หรือผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ ได้แก่ การวางแผนการดำเนินการ เสนอแนะข้อคิดเห็นในการตัดสินใจดำเนินการของผู้บริหาร และยังเปิดโอกาสมีอิสระในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานด้วยตนเองตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมายไว้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

พัชรพร ทวยสงฆ์ (2552) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหาร หมายความว่า กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติการ ในองค์การและการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หรืออีกความหมายหนึ่งคือ กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคลและทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ

จันทราณี สงวนนาม (2553) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

วิโรจน์ สารัตนะ (2555) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายองค์กรที่อาศัยหน้าที่ทางการบริหารอย่างน้อย 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบกระบวนการดังกล่าว ใช้ทักษะทางการบริหาร แสดงบทบาทหน้าที่กับระดับการศึกษา รวมทั้งยังต้องเข้าใจสถานะแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน การที่จะพัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษาเป็นกระบวนการให้คนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ จะต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการที่ดีพอ โดยเปลี่ยนแปลงแนวคิดให้สังคมมีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็น การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมตามความเหมาะสม ตั้งแต่ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมรับผิดชอบ ผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน/รางวัลที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงาน หรือรับข้อตำหนิที่เกิดขึ้น นั่นคือ ร่วมทั้งรับผิดชอบและชอบ

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลา แต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

ประสาร พรหมณา (2553) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผู้ก้มดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์

ลำเพย เย็นมนัส (2553) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเกิดขึ้นโดยการที่ผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา ชุมชน สังคม องค์กรเอกชน องค์กรภาครัฐ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ ยิ่งผู้บริหารสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันเท่าไรยิ่งเพิ่มพูนอำนาจ

และศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นเท่านั้น มากกว่าการที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ตามลำพัง เพราะว่าผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำงานกันเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567) กล่าวถึง การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารราชการที่นำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยมีการจัดระบบงาน/วิธีการทำงาน การจัดโครงสร้าง และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ

วันชัย โกลละสุต (2550) กล่าวถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่ทุกคนในองค์กรหรือต่างองค์กร ได้มีโอกาสจัดกระทำการทำงานตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามประสงค์ที่ต้องการ ผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในงานและความฉลาด มีความสามารถในงานและการตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในบทบาทของตนเองอย่างดี กระบวนการบริหารจึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการได้ด้วยดี

ชฎาภรณ์ สนิมคล้า (2553) ได้กล่าวถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อการจัดงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นๆ จะอยู่ในขั้นตอนใดๆ ก็ตามขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

ภิรกาญจน์ ไคนุ่นนา (2549) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม PM (Participative Management) หมายถึง การมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญ โดยองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบัน องค์กรจะขาดประสิทธิภาพ ถ้าหากพนักงานมีเป้าหมายที่ขัดแย้งระหว่าง PM ช่วยสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพและประสานงานระหว่างกันได้ ความสำคัญก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เกิดความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น พนักงานที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ทำให้การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น ถ้าหากผู้ใต้บังคับบัญชาผูกพัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนเป็นไปในทางที่ดีขึ้น การมีส่วนร่วมบังคับให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ

ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน ร่วมรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็นในการวางแผน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงทางใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การพัฒนาในด้านต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้นได้ ต้องอาศัยกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงมีนักวิชาการเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

Anthony (1978) สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ดังนี้

1) ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยปกติบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพเดิม แต่สำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และร่วมดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนั้น เมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงานก็สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะแบบนี้

2) ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานมีความราบรื่นขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่างๆ กล้าเปิดความไม่พอใจ ทำให้ลดความสูญเสียต่างๆ เช่น การขาดงาน การหยุดงาน หรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

3) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทำให้เกิดความนับถือและมีความรักต่อหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพัน และความร่วมมือของทุกคน

4) ทำให้เกิดความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น หลังจากที่ได้มีส่วนร่วมในการคิด และตัดสินใจ พนักงานเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหาร การบริหารลักษณะนี้ทำให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาใดๆ ต่างฝ่ายจะรู้สึกไว้วางใจกันและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงไปตรงมา

5) ทำให้การบริหารงานง่ายขึ้น เนื่องจากพนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความผูกพันและไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้เพราะไม่ต้องการควบคุมการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด การที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมทำให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้นและยอมรับอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหาร

6) ทำให้การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีคุณภาพมากขึ้น เนื่องจากมีหลายฝ่ายช่วยกันคิด ทำให้เกิดความคิดที่รอบคอบยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

7) ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น เพราะปกติแล้วหน่วยงานทั่วไปมักจะสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่า

8) ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น เนื่องจากพนักงานเข้าใจเป้าหมายและมีทิศทางในการดำเนินงานที่ตรงกัน เป็นการลดความขัดแย้งในการทำงานและส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

Likert (1961) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมความสำคัญไว้ 8 ข้อ ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและเสนอข้อแนะนำในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

2) เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์การ เกิดแรงกระตุ้นเกื้อกูลต่อองค์การ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้การสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวโดยเป็นไปอย่างอิสระในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

4) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการสื่อสารโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ

5) เป็นการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมยอมรับในการปฏิบัติงานในทุกกลุ่ม ทุกระดับขององค์การ

6) เปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง

7) มีการกระจายงานไปยังหมู่ กลุ่มต่างๆ ซึ่งสามารถควบคุมกันเองได้ และสามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องต่างๆ ได้ หลีกเลี่ยงการตำหนิและดุด่ากล่าวได้

8) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะส่งเสริมรับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Davis (1967) สรุปประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ 14 ประการ ดังนี้

- 1) เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
- 2) คุณภาพงานดีขึ้น
- 3) ได้รับความคิดเห็นที่มากขึ้น
- 4) เกิดแรงจูงใจมากขึ้น
- 5) มีความรู้สึกยอมรับซึ่งกันและกัน
- 6) ทำให้นับถือตนเองมากขึ้น
- 7) มีความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น

- 8) มีความร่วมมือต่อกันมากขึ้น
- 9) ลดความเครียดลงได้
- 10) มีความผูกพันต่อเป้าหมายของงานที่สูงขึ้น
- 11) ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
- 12) ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
- 13) ลดอัตราการขาดงาน
- 14) มีการติดต่อสื่อสารกันดีขึ้น

Gordon (1987) สรุปถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

- 1) ทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น
- 2) เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการสูงขึ้น
- 3) ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
- 4) ลดการขาดงาน
- 5) ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่างๆ ลง
- 6) ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น
- 7) มีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น

Swansburg (1996) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

- 1) ความไว้วางใจกันสูง และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- 2) เป็นการให้ความสำคัญขอตำแหน่งงานทุกงาน และทุกคนมีความเสมอภาคกัน
- 3) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น
- 4) ลดความสับสนความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดย

การปรับปรุงการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้น

5) การกำกับดูแลด้วยตนเอง เพิ่มบทบาทขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ

- 6) มีความอิสระในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
- 7) ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ
- 8) เพิ่มประสิทธิภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
- 9) การทำงานเป็นทีมทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือและเป็นอิสระ เพิ่มแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้น

และความคิดริเริ่มในการทำงาน

- 10) ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร ช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจองค์กร
- 11) ลดการขาดงาน

12) ประสิทธิภาพและผลผลิตเพิ่มขึ้น รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงาน เพิ่มการเรียนรู้ในงานให้สูงขึ้น

13) เพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน

14) ได้รับความคิดใหม่ๆ สำหรับการตัดสินใจ การจัดการและการแก้ปัญหา

15) แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีศักยภาพ

16) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร คือ ต้องการให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ

17) การลดลงของผลประกอบการ และสร้างความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น

18) เพิ่มความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการที่มีทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดีขึ้น

19) การทำงานล่วงเวลาน้อยลง

20) ต้นทุนในการบริหารลดลง

21) เป็นการส่งเสริมทักษะ และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเองซึ่งนำมาปรับปรุงในการใช้งานที่ดีขึ้น

22) ความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

23) เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นของความเป็นเลิศ

จันทราณี สงวนนาม (2545) กล่าวถึงข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานในองค์กร

2) ลดความขัดแย้งและเพิ่มความไว้วางใจในการทำงานให้มากขึ้น

3) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4) ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตที่ดีและมุ่งมั่นทำงาน

5) สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

6) ลดค่าใช้จ่ายและทรัพยากร

7) เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ

8) พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 3 ส่วน คือ

1) ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพิ่มบรรยากาศและการสื่อสารในหน่วยให้ดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต หน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2) ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหาร คือ ฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและมีประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารชัดเจนยิ่งขึ้น

3) ประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงานดีขึ้น พนักงานมีความไว้วางใจกันสามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1) เป็นการบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายที่เป็นไปอย่างรอบคอบถี่ถ้วน เนื่องจากการระดมแนวคิดจากกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งความรู้และประสบการณ์

2) เป็นการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกันเพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไปจะนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องและอาจเกิดผลเสียแก่องค์กรได้

3) เป็นการขจัดปัญหามิให้เกิดการดำเนินนโยบายใดๆ มีผลประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากหรือน้อยเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการดำเนินการได้

4) ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีและมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

5) การรวมตัวของบุคคลจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

เศรษฐภูมิ เถาขารี (2558) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ

1) ก่อให้เกิดความรู้สึกสมัคสมานสามัคคี ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับภายในองค์กร

2) ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

3) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี มีการกระจายงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ

4) เป็นการสร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจากการบริหารงานที่มุ่งเน้นรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

5) ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว

7) การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น

8) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

9) เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

10) การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ประสาร พรหมณา (2553) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ประการ ดังนี้

1) ก่อให้เกิดการระดมความคิดโดยเกิดเป็นความคิดที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิด และตัดสินใจเพียงผู้เดียว

2) เกิดการยอมรับกันมากขึ้นและลดการต่อต้าน

3) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีต่อกันสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อกัน

4) ทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

อุทัย บุญประเสริฐ (2543) ได้กล่าวถึงประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ครูเจ้าหน้าที่ และชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน

2) ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

3) เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

4) สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ

5) เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร

6) สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการกับผู้เรียนมากที่สุด

7) การที่ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ จึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

8) เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา

- 9) ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิ์ในการบริหารและจัดการศึกษา
 - 10) การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
 - 11) ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการสอนและโครงการใหม่ๆ
- ชฎาภรณ์ สนิมคล้า (2553) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อการบริหารหรือการจัดการองค์กร คือ
- 1) ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
 - 2) กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้
 - 3) เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยหลักเหตุผลวิวัฒนาการความคิด (การเปิดกว้าง) การระดมความคิด (ระดมสมอง) ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้
- ดุสิต สาลี (2552) ได้กล่าวถึงผลดีหรือประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้
- 1) เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่างๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น
 - 2) เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน
 - 3) ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะความเข้าใจซึ่งกันและกันมีส่วนช่วยให้ประสานงานกันได้ดี
 - 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความรับผิดชอบ
 - 5) ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากร เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน
 - 6) ช่วยให้การทำงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ
 - 7) สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ
- จินตวีร์ เกษมสุข (2561) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องของกระบวนการ ซึ่งได้สรุปถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมได้ 4 ขั้นตอนหลักๆ ดังนี้
- 1) มีส่วนร่วมในการคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการของชุมชน
 - 2) มีส่วนร่วมในการวางนโยบายแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อลดและแก้ไขปัญหา
 - 3) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหา หรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
 - 4) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ สามารถตัดสินใจได้เอง การมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงจะทำให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน

ประภาพรพรณ รักเลี้ยง (2556) ได้กล่าวประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ ดังนี้

- 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง บุคคลจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
- 2) ช่วยให้การวางแผน และการตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น
- 3) ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความผูกพันงานต่อองค์การ
- 4) ช่วยให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- 5) ผู้ร่วมงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- 6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ มีความราบรื่นมากขึ้น

สรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วมถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกิดจากความสมัครใจ แรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ จะช่วยให้เกิดทีมที่มีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์ของคนในทีม ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้คือ Follet โดยได้เขียนบทความชื่อ Dynamics Administration บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และพยายามให้นายทุนคิดถึงคนงานบ้าง ไม่ใช่คิดแต่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดย Mayo และ Roethlisberger แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory)

Herzberg (1959) มุ่งความสนใจที่องค์ประกอบ 2 ชุด คือ องค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

- 1) องค์ประกอบที่เรียกว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivate factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

(1.1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

(1.2) การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

(1.3) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

(1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

(1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า องค์ประกอบคำจูน (hygiene factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ

(2.1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

(2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

(2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

(2.4) ฐานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(2.5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

(2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจ

(2.7) เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

(2.8) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

(2.9) สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

(2.10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

(2.11) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้ว คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยคำจูงทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น เมื่อใดที่คนงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้อย่างพอเพียงแล้ว จะไม่มีความไม่พึงพอใจในงาน แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เพราะปัจจัยคำจูงเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจเกิดขึ้นความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนอง

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

McClelland (1953) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ

2) ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3) ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้คนอื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

สาระสำคัญประการหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ David McClelland ก็คือ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ บุคคล

แต่ละคนเมื่อมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูง ก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

Robert & Irving (1961) ได้สรุปแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เป็นการมีส่วนร่วมขององค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเข้าไปมีบทบาทโดยตรงหรือเป็นทางการ ซึ่งจะเกิดผลประโยชน์ช่วยผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ในกรณีที่การเข้ามามีมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นไปโดยทางอ้อมหรือไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่เกิดประโยชน์ก็ได้ จึงได้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นไปในทิศทางเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารจะมีอำนาจในการตัดสินใจ เมื่อเวลาต้องการประสานงานต่างๆ ตลอดจนสามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่และวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะมีบทบาทให้องค์การประสบความสำเร็จโดยผ่านผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งดูแลผลประโยชน์ขององค์การด้วย ซึ่งสรุปได้ว่าผลประโยชน์นี้เองที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความปรารถนาที่จะเข้ามามีมีส่วนร่วมในองค์การ

Yukl (1981) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นลักษณะการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน มีสิทธิในการเสนอแนวความคิดในการร่วมแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะการบริหารแบบนี้จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

Davis (1967) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจและอารมณ์ที่มากกว่าการกระทำ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาการมีส่วนร่วมให้สมดุล ไม่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มากเกินไป หรือการมีส่วนร่วมในลักษณะที่ไม่ใช่การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่แท้จริง เพราะแต่ละบุคคลไม่สามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้เพียงลำพัง เพราะจำกัดด้วยความสามารถและทรัพยากร จึงต้องทำงานเป็นกลุ่มจึงจะประสบความสำเร็จได้

Bryman (1986) ได้เสนอแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงาน และการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

- 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า
- 2) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual Goal) กับเป้าหมายองค์การ (Organization Goal) ให้เท่าเทียมกัน
- 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและ

4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เขาจะมี Ego-involved (มีส่วนร่วมด้วยตนเอง)

Lawler (2003) ยังได้เสนอกรอบแนวคิดซึ่งเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (high involvement management) ว่าเป็นการทำให้สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน ในการแก้ปัญหาและการสร้างความสำเร็จในองค์การ ซึ่งต้องอาศัยการกระจาย (decent validation) สิ่งต่อไปนี้ส่งสู่ระดับล่างอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ คือ

1) สารสนเทศ (information) เป็นข้อมูลข่าวสารที่ทำให้บุคลากรซึ่งมีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจได้ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ ระบบงาน ระดับและชนิดของผลงานที่ต้องการ

2) ความรู้และทักษะ (knowledge and skill) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประสิทธิผลของงานและความสำเร็จขององค์การ เป็นความรู้และทักษะในการบริหารและการปฏิบัติงาน

3) อำนาจ (power) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในกระบวนการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน

4) รางวัล (rewards) เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยการให้รางวัลนั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์การ

Mayo (1993) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยมีแนวคิดหลักในเรื่องความสัมพันธ์สามารถสรุปได้ ดังนี้

1) แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ (1) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2) ทฤษฎีสามมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3) การสนับสนุนจากสังคม

2) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ (1) รู้จักและไว้วางใจผู้อื่น (2) รู้จักการติดต่อบุคคลอย่างตรงไปตรงมา (3) การยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และ (4) การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง

3) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ได้แก่ (1) การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย (2) ให้อิสระในการคิดแก้ไขปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน (3) ให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธา (4) ให้รู้จุดมุ่งหมายของงาน (5) ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน (6) สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วมงานเกิดความรักผูกพัน (7) มอบหมายงานที่เขาพอใจสนใจและอยากทำ (8) ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน (9) ให้ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (10) การทำงานควรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน (11) ให้เขามีความรู้สึกรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ (12) ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้า

4) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ (1) เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังอย่างเต็มที่ (2) ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร (3) ยกย่องชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ (4) อย่า

แสดงว่าตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน (5) มีความจริงใจเสมอดันเสมอปลาย (6) ให้ความช่วยเหลือเมื่อมี
ทุกข์ร้อน (7) มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงาน (8) ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อน
ร่วมงาน (9) ไม่โยนความผิดหรือขัดทอดความผิดให้กับเพื่อนร่วมงาน (10) ใจกว้างและยอมรับความ
สามารถของเพื่อนร่วมงาน

5) การสร้างทีม ได้แก่ (1) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก (2) สมาชิกเข้าใจบทบาท
ของตน (3) สมาชิกเข้าใจในกติกา กฎระเบียบ (4) การติดต่อสื่อสารที่ดี (5) มีการสนับสนุนระหว่าง
สมาชิก (6) สมาชิกเข้าใจกระบวนการทำงาน (7) สมาชิกมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
(8) มีความร่วมมือในการทำงาน (9) มีการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ (10) มีความรู้สึกพึงพา
อาศัยซึ่งกันและกัน

6) บทบาทของสมาชิกในทีม ได้แก่ (1) บทบาทของแต่ละคนในทีม (2) พฤติกรรมใน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3) บทบาทของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

7) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ (1) ความจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบและผูกพัน
(2) ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ (3) ความจำเป็นต้องพัฒนาความเข้าใจ (4) มีสิ่งอำนวยความสะดวก
ให้กับทีมงาน

8) การสร้างความสัมพันธ์ในทีมงาน ได้แก่ (1) ให้เกิดความรับผิดชอบในทีม (2) ให้
เกิดความร่วมมือในการทำงานและปทัสถานสังคม (3) ให้เกิดความเข้าใจในการเผยแพร่ข่าวสาร (4) ให้
เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน (5) มีการแข่งขันในการบริหาร (6) ไม่มีการแบ่งแยกศาสนา (7) ไม่มีการ
แบ่งแยกเชื้อชาติ

9) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ (1) แรงจูงใจในการทำงานและบริหารงานบุคคล (2)
ปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงาน (3) แรงจูงใจกับความต้องการของบุคคล (4) ทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆ ที่
นำมาประยุกต์ใช้

Swanburg (1996) ได้เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยได้แบ่ง
องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1) การไว้วางใจกัน (Trust) การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับ
ไว้วางใจจากผู้บริหาร ช่วงเวลาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารควรได้รับการควบคุมจากผู้บริหาร
ภาระงานทั้งหมดคือ การตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้บริหารจะให้อำนาจและ
ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิด
พื้นฐานที่ทุกคนมีความไว้วางใจ (Trust) คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมรู้จักงานของตนดีกว่าใครๆ ทุกคน
สามารถที่จะยอมรับความรับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ใน

แนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในบุคลากรทุกระดับในองค์กร

2) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความผูกพันที่จะปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหารประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความผูกพันที่จะปฏิบัติโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อนุขยมีการทำงานร่วมกัน ดังนั้น การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและอย่างมีเหตุผล สามารถที่จะร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยการร่วมกันประชุมปรึกษา (conference) การประชุมปรึกษาจะเป็นการทำหายความสามารถของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สร้างความชัดเจนทำให้มีความเห็นสอดคล้องกันสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

4) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า มีแนวความคิดพื้นฐานดังนี้

1) ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (assumption about human nature) ตามแนวคิดของ McGregor มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ตามแนวคิดของ ทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้น ต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วน ทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยัน ชอบทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็มีความรับผิดชอบมากขึ้น

2) ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรของโรงเรียน (concept of school organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์กรมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์กรเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาอีกด้วย

3) ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (decision making style) การตัดสินใจสั่งการในระดับสถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจ ระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่า เพื่อสะท้อนสภาวะการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญาและแนวคิดให้สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหารโรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกร่วมกันกับโรงเรียนด้วย

4) แบบภาวะผู้นำ (leadership style) ตามทฤษฎีของ Sergiovanni ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษย ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม

5) กลยุทธ์การใช้อำนาจ (use of power) ในการบริหารโดยทั่วไปมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (source of power) นั้นได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ

6) ทักษะเฉพาะในการบริหาร (management skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์กร เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ ใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง ใช้กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร เป็นต้น

7) การใช้ทรัพยากร (use of resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ เวลาในการควบคุมและตรวจสอบ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีกัน เป็นการปรับโครงสร้างขององค์กรและปรับกระบวนการบริหารสู่ระดับล่างตลอดทั่ว องค์กร แนวคิดนี้ได้แพร่เข้าสู่องค์กรธุรกิจและองค์กรทางการศึกษามากขึ้น และได้กลายเป็นส่วนสำคัญที่เป็นหัวใจในแนวคิดเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) ในที่สุด

โดยสรุปแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐาน ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรของโรงเรียน รูปแบบของการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร ตลอดจนมีอิสระในการใช้งานและบริหารทรัพยากรด้วยตนเอง

วิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นได้มีวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้หลายท่าน ดังนี้

Putti (1987) ได้เสนอวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 7 วิธี ดังต่อไปนี้

1) การวางแผนแบบสแกนลอน (Scanlon Plan) เป็นวิธีการของ Joseph Scanlon ที่ใช้ในโรงงานเหล็กที่เขาทำอยู่ ซึ่งเขาใช้วิธีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิธีการลดต้นทุนการผลิต แล้วนำเอาส่วนที่ประหยัดได้มาแบ่งให้เป็นโบนัสแก่พนักงาน จึงนับว่า Scanlon ใช้การบริหารแบบมีการมีส่วนร่วมโดยใช้ระบบค่าจ้างเป็นแรงจูงใจ

2) การจัดการตนเอง (Jishu Kanri) หรือมีชื่อย่อว่า JK Group เป็นกลุ่มกิจกรรมในโรงงานเหล็กในประเทศญี่ปุ่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มเล็กๆ เพื่อคิดหาแนวทางในการสร้างสรรค์และคลี่คลายปัญหา ผู้นำกลุ่มจะหมุนเวียนกันไปเรื่อยๆ สมาชิกของกลุ่มจะมาจากงานโครงการต่างๆ มาปรึกษาหารือเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ในบริษัท การแบ่งกลุ่มคณะกรรมการนั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

(3.1) กลุ่มผู้แทน (The representative Committees)

(3.2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (The Work Council)

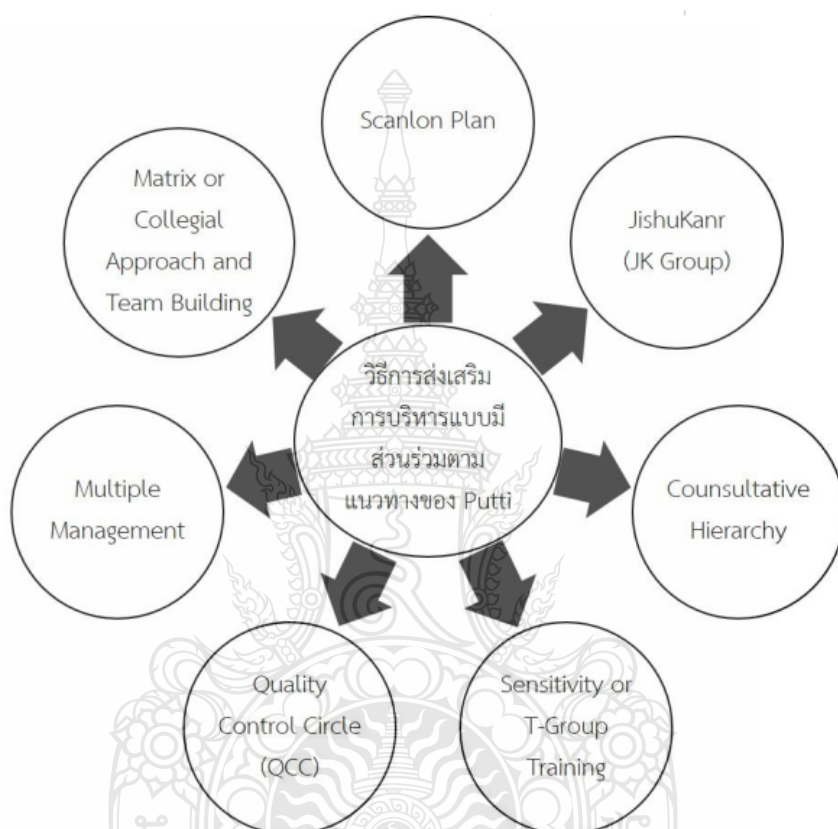
(3.3) คณะกรรมการบริหาร (Executive Committees)

4) ทีกู๊ป (T-Group Training or sensitivity) เป็นการอบรมที่พยายามทำให้บุคคลตระหนักถึงตัวเองและผลกระทบต่อตัวเขาที่มีต่อบุคคลอื่น กล่าวคือ ให้ความไวต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกของตัวเอง ไวต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกของคนอื่น และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการอบรมนี้จะช่วยส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5) คิวซีซี (QCC) ย่อมาจาก Quality Control Circle เป็นเรื่องของการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบ่งชี้และแก้ไขปัญหา สนับสนุนให้พนักงานทุกคนค้นหาปัญหา หาวิธีแก้ไขปัญหาและนำวิธีแก้ไขปัญหานั้นไปดำเนินการ โดยพนักงานริเริ่มตัดสินใจดำเนินการมากกว่าเพียงคอยตอบสนองต่อข้อเสนอของฝ่ายบริหาร

6) การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่างๆ ในองค์กร (Multiple Management) ริเริ่มโดย Charles McCormick ซึ่งเห็นความสำคัญของแต่ละคนที่มีผลกระทบต่องาน การจัดการของเขาจึงเปิดโอกาสให้บุคคลที่หลากหลายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และกระตุ้นความสำนึกให้มีส่วนร่วมในการบริหาร

7) Matrix or Collegial Approach and Team Building การบริหารแบบ Matrix หรือบางครั้งเรียกว่า การบริหารแบบโครงการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบนี้จะกำหนดโครงการเฉพาะงานขึ้นมาให้ผู้อำนวยการประสานงานกับพนักงานจากส่วนต่างๆ เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงาน โดยวิธีการนี้เป็นการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานโครงการ



ภาพที่ 2.1 วิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวทาง Joseph Putti

สมยศ นาวิการ (2544) ได้สรุปวิธีการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

- 1) การสร้างบรรยากาศองค์การแบบสนับสนุน องค์การควรกำหนดโครงสร้างนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้การทำงานง่ายขึ้น ไม่ใช่ยุ่งยากมากขึ้น องค์การควรให้ความมั่นคงและสนับสนุนพนักงาน
- 2) การให้การอบรมและการศึกษา วิธีนี้ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จ การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทั้งผู้บริหารและพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) ความรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อม องค์การจำเป็นต้องรู้สภาพแวดล้อมขององค์การอย่างถูกต้องและสามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว

4) การใช้เวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมองเวลาว่าเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง ไม่ใช่ข้อจำกัด ต้องระมัดระวังคับเวลาที่สูงเกินไป ต้องบริหารเวลาอย่างรอบคอบเหมือนทรัพยากรอื่นๆ จะได้ผลตอบแทนหลายอย่างจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สันติ บุญภิรมย์ (2553) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถได้เข้ามาร่วมงานกับผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ

1) รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมงานกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระ หรืออาจจะแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่ คณะกรรมการสามารถช่วยเหลือผู้บริหารได้มาก เนื่องด้วยคณะกรรมการได้ช่วยกันกลั่นกรองอย่างรอบคอบในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ การดำเนินงานในรูปแบบของกรรมการแต่ละท่านที่ให้ความเห็น ซึ่งมีคุณค่ายิ่งต่อการวินิจฉัยในเรื่องนั้นๆ โดยเฉพาะต่อการเลือกสรรกรรมการที่มีคุณภาพ

2) รูปแบบบุคคลสำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาระมากต้องทำงานรอบด้าน หากได้มีผู้ช่วยเหลือกลั่นกรองงาน ชี้แนะในรายละเอียด หรือเป็นที่ปรึกษาบรรยายสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในความชัดเจนในเรื่องนั้นๆ



ภาพที่ 2.2 ประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 รูปแบบ

จากแบบการมีส่วนร่วมของ Davis (1981) ทั้ง 6 แบบ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1) การบริหารแบบปรึกษาหารือ (Consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหารปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดในประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา โดยทั่วไปมักกระตุ้นให้คิดในแง่มุมมองที่สนับสนุนความคิดของตนเอง หลังจากนั้นจึงตัดสินใจ การบริหารแบบนี้ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับลูกน้อง แต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้คือ

การที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้เห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มียประโยชน์

2) การบริหารแบบประชาธิปไตย (Democracy management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดเห็นจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์ โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียงหนึ่งเท่ากัน (one man-one vote) การตัดสินใจจะมาจากมติของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นและโน้มน้าวคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามผู้บริหารแบบประชาธิปไตยอาจใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้ กรณีที่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

3) การบริหารแบบคณะกรรมการ (Work committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตลง ต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถใช้การบริหารแบบคณะกรรมการเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะกรรมการให้มีหน้าที่ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไขปรับปรุง โดยปกติคณะกรรมการจะประกอบด้วยฝ่ายบริหาร และพนักงาน แต่ก็อาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ โดยคณะกรรมการอาจเป็นคณะกรรมการกลุ่มเล็กๆ หรือคณะกรรมการใหญ่ที่ให้คนงานทุกคนร่วมเป็นคณะกรรมการก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างของคณะกรรมการ ได้แก่ คณะกรรมการเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะกรรมการกลุ่มควบคุมคุณภาพ คณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

4) การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (Suggestion programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่น ส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้หน่วยงานจะได้รับความคิดและวิธีการต่างๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนางานของหน่วยงานได้ โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

5) การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (Middle management committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางฝ่ายต่างๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางเพื่อการแก้ปัญหานั้นวิธีการนี้จำเป็นต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่างๆ อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหารที่สูงกว่า การศึกษาปัญหาก็ต้องกระทำอย่างจริงจัง รอบคอบระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดไปสู่การปฏิบัติ

การบริหารลักษณะนี้จัดเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมประเภทหนึ่ง ซึ่งมีประโยชน์ในการช่วยพัฒนาทักษะของผู้บริหารรุ่นเยาว์ให้ก้าวไปเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงความร่วมมือในกลุ่มผู้บริหารให้ดีขึ้น มีทักษะในการบริหารเพิ่มขึ้นและเป็นสิ่งกระตุ้นพัฒนาการทางการบริหารที่ดี โดยผลที่ได้คือ ความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ที่จะนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง

อย่างไรก็ตามวิธีการนี้จะต้องสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ ของตนเอง โดยกลุ่มผู้บริหารระดับกลางควรต้องศึกษาเรื่องราวต่างๆ อย่างจริงจังและรอบคอบระมัดระวังด้วย

6) การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมกรบริหาร (Codetermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย วิธีการนี้เริ่มมีครั้งแรกในเยอรมันตะวันตก ในช่วงทศวรรษที่ 1940 และต่อมาได้กระจายไปยังประเทศอื่นๆ สำหรับอัตราส่วนของตัวแทนจากฝ่ายคนงานนั้นไม่ตายตัว บางประเทศอาจกำหนดให้มีอัตราส่วน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหารบางประเทศก็กำหนดจำนวนไว้แน่นอนว่าให้มีตัวแทนเพียง 2 คนเท่านั้น แต่บางประเทศก็กำหนดไว้ถึงกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการบริหาร

การบริหารลักษณะนี้มีผลดีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานมีความเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่ายได้ดีขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัด เช่น ทำให้การตัดสินใจล่าช้า ลดความสามารถในการบริหารจัดการลง มีงานกระ다ชามากเกินไป ใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ได้เสนอแนวทางการดำเนินการเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ผ่านกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ของส่วนราชการ ดังนี้

1) กระบวนการหรือการดำเนินการที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงหรือเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์หรือภารกิจหลักของส่วนราชการ และการกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเทคนิคหรือวิธีการที่เหมาะสมในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การดำเนินการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ การดำเนินการโครงการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามยุทธศาสตร์หรือภารกิจหลัก การจัดหรือให้บริการสาธารณะ เป็นต้น

2) การกำหนดให้มีช่องทาง/วิธีการในการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลข่าวสาร และรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานของส่วนราชการ เช่น เว็บไซต์การประชุมสัมมนา เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

3) การกำหนดให้มีคณะกรรมการ/คณะทำงานที่มาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและหลากหลายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ โดยสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น คณะกรรมการในรูปแบบต่างๆ ของส่วนราชการที่มีองค์ประกอบมาจากผู้แทนจากภาคส่วนต่างๆ ที่ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

4) การจัดกิจกรรมขององค์กรที่เป็นการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องและ/หรือผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการ และสร้างความไว้วางใจและการยอมรับระหว่างกัน เช่น การเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนและการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการของส่วนราชการ ซึ่งอาจ

เป็นการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการ/คณะทำงานชุดเดียวกันกับข้อ 3 โดยมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมไปถึงเรื่องการติดตามประเมินผลด้วย

สรุปได้ว่า วิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในคณะทำงาน หรือคณะกรรมการกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอย่างกว้างขวาง รวมทั้งจัดหาทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จำเป็นในการบริหารงานให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

2.1.4 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบที่สำคัญ โดยมีนักวิชาการได้ศึกษาและกล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

Cohen & Uphoff (1977) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมเป็น 4 แบบ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุดคือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานตามโครงการนั้นจะได้อาจมาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์โดยวิธีใด เช่น การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มผลประโยชน์ของโครงการนี้ รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสีย ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคม

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มได้

Swansburg (1996) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1) การไว้วางใจกัน (Trust) นับว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารดูแลเพียงความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และดูผลลัพธ์ของงานก็เพียงพอ ฝ่ายบริหารจึงควรมอบอำนาจตัดสินใจเท่าที่สามารถจะให้ได้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกัน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร ก็ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นๆ และพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมายขององค์กรด้วยกัน ย่อมช่วยลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้เพราะทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานในทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ

4) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ

Bryman (1986) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1) บรรยากาศองค์การของการมีส่วนร่วม ต้องมีแนวทางในการไปสู่เป้าหมายที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการมากกว่า

2) ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขามองเห็นคุณค่า นั่นคือผู้บังคับบัญชาควรมีการเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) และเป้าหมายองค์การ (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน

3) ผู้มีส่วนร่วมมีการเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจ และมีความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นอีกด้วย

4) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเขาจะมีความเป็นตัวเอามากขึ้น

Sashkin (1982) ได้เสนอได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

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

David and Newstrom (1985) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การจัดบรรยากาศองค์การ (Environment) ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร

2) องค์การ (Organization) มีการองค์กรแบบมีส่วนร่วม

3) ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นส่วนสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งได้มีนักวิชาการมากมายได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ เช่น รูปแบบภาวะผู้นำของเบส ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพ และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

4) การใช้เทคโนโลยี (Technology) มาใช้ในการบริหาร

5) การส่งเสริมสนับสนุนไว้วางใจผู้ร่วมงาน (Employees) ให้มีโอกาสนในการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Christ Argiris (1999) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว สมาชิกและความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	Cohen & Uphoff (1977)	Swanaburg (1996)	Bryman (1986)	Sashkin (1982)	David and Newstrom (1985)	Christ Argiris (1999)	สรุป
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓		✓	✓			3
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	✓						1
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	✓						1
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	✓						1
5. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย		✓		✓		✓	3
6. มีการไว้วางใจกัน		✓			✓		2
7. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน		✓	✓				2
8. มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา				✓			1
9. มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง				✓			1
10. มีความยึดมั่น ผูกพัน		✓					1
11. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น						✓	1
12. บรรยากาศองค์กร			✓		✓		2
13. สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ						✓	1
14. องค์กรแบบมีส่วนร่วม					✓		1
15. ภาวะผู้นำ					✓		1
16. การใช้เทคโนโลยี					✓		1
17. ผู้ได้บังคับบัญชาเลือกเป้าหมายที่เขามองเห็น							
คุณค่า นั่นคือ ผู้บังคับบัญชาเพิ่มเป้าหมายส่วน							
บุคคลและองค์กรให้เท่าเทียมกัน			✓				1

จากตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
จากแนวคิดนักวิชาการ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามี 17 ตัวแปร เมื่อพิจารณา

ความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ด้าน ตั้งแต่ 1 ขึ้นไป คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 3) มีการไว้วางใจกัน 4) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) บรรยากาศองค์กร

ดังนั้น การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 5 ด้าน 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 3) มีการไว้วางใจกัน 4) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 5) บรรยากาศองค์กร มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

รัตนฐาภรณ์ ธนโชติสุขสบาย (2557) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ประเด็นสำคัญๆ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

พินสุตา สิริธรรังศรี (2558) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เมื่อมีกิจกรรมใดที่ต้องฟังความเห็นและตัดสินใจร่วมกันที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และส่วนได้ส่วนเสียของผู้เรียนและประชาชน ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะมีการตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานของข้อมูลของสถานศึกษาและชุมชน

ราม เรือนทองดี (2564) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนริเริ่มโครงการ กิจกรรมของสถานศึกษา อภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ การเลือกกิจกรรม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

ทิพวัล มลิแสง (2553) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการเสนอร่างระเบียบ ข้อบังคับการประชุมกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ การเสนอแผนการใช้จ่ายประจำปี การเสนอการจัดสรรกำไรประจำปี การคัดเลือกคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์

อนุวัฒน์ ทศบุตร (2565) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาเมื่อมีโครงการหรือกิจกรรมใดๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารก็จะให้คณะครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในสถานศึกษาร่วมกันในการตัดสินใจในการทำงานนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหา สาเหตุ และความต้องการในการทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ร่วมกันคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

Cohen and Uphoff (1980) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็น การมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้แนวความคิดการสร้างและประเมินทางเลือกต่างๆ การคัดเลือกการตัดสินใจเป็น ศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือกบังเกิดผล

Sashkin (1982) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการมีส่วนร่วม ของผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลายๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนด เป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมิน ทางเลือกในการตัดสินใจต่างๆ

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงต่างๆ ตลอดทั้งกระบวนการ เปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจ และร่วมเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการ รับผิดชอบที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ร่วมตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือก ของการตัดสินใจให้เกิดผลที่ดีตามบริบทต่างๆ

2) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

บรรชา บุญสิงห์ (2556) ได้สรุปไว้ว่า การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ ร่วมรับผิดชอบดำเนินการ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร มีทิศทางในการทำงาน และทำให้การวางแผนงานควบคุมง่ายขึ้น

กมลชนก ศรีวรรณ (2561) สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายร่วมกัน คือ การกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน การร่วมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กรให้การทำงานเป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกันและสามารถควบคุมการทำงานได้ง่ายขึ้น

ไชยา หานุภาพ (2564) ได้กล่าวถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน สรุป ได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดความรับผิดชอบ ร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการทำงานซึ่งมีขั้นตอนกำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกันพิจารณากำหนดระยะเวลา ในการดำเนินงาน

อนงค์ อัจจงทอง (2557) ได้สรุปว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ การพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการต่างๆ ที่ทางสถานศึกษานำเสนอมา มีส่วนกำหนดความรับผิดชอบ ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการร่วมแก้ไขปัญหาระบบ มีส่วนร่วม ในการประเมินผล การดำเนินงานตามโครงการในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

วิบูลย์ นิธิพิบูลย์ (2563) ได้สรุปว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objective) หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันจะสามารถจัดความขัดแย้งขององค์กรได้ เริ่มจากการสร้างความชัดเจนในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การตั้งเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจนจะส่งผลให้ทุกคนในองค์กรตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

Sashkin (1982) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) มีความหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในงานในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำให้งานหรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี

Swanburg (1996) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives) หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน เปิดโอกาสรับฟังครูและผู้เกี่ยวข้องเมื่อมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในองค์กร เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ

3) มีความไว้วางใจกัน

กมลชนก ศรีวรรณ (2561) กล่าวว่า ในโรงเรียนหรือสถานศึกษาควรมีการไว้วางใจที่แสดงออกโดยครูจะต้องได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ มีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ วางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น ผู้บริหารให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูลในการพัฒนาการศึกษาโดยตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อยๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป

นพพล นพรัตน์ (2563) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ (Trust) คือ ความเชื่อมั่นที่เรามีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ว่าเขาหรือพวกเขาเหล่านั้นมีเจตนา มีการกระทำ และการแสดงออกในทิศทางเหมาะสม เป็นไปตามที่เราคาดหวังไว้ในแต่ละโอกาส ซึ่งทำให้เรามั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้

Rotter (1971) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อคำพูด คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียนของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นว่าเชื่อถือได้

Swanburg (1996) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำงานตามที่ตกลงในหลักการ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยผู้บริหารชื่นชมยกย่อง ให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจยินดีในการสร้างความสำเร็จของงาน การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร ช่วงเวลาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารควรจะได้รับ การควบคุมจากผู้บริหารภาระงานทั้งหมด คือ การตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้บริหารจะให้อำนาจและความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดพื้นฐานที่ทุกคนมีความไว้วางใจ (Trust) คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมรู้จักงานของตนดีกว่าใครๆ ทุกคน สามารถที่จะยอมรับความรับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม มีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในบุคลากรทุกระดับในองค์กร

Mayer; Davis and Schoorman (1995) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความไว้วางใจในองค์กรนั้นมีปัจจัยที่ส่งผล หรือเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจในองค์กร โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความสามารถ (Ability) คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมอันเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น หรือการโน้มน้าวให้เกิดสิ่งต่างๆ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจและเป็นลักษณะที่ปรากฏอยู่ในตัวของผู้สร้างความไว้วางใจ (Trustee) 2) ความเมตตา กรุณา (Benevolence) คือ ความรู้สึกเต็มใจและอยากที่จะทำในสิ่งที่ดีและมีคุณค่าให้กับผู้ที่ให้ความไว้วางใจแก่เราโดยปราศจากการหาประโยชน์ส่วนตน ซึ่งความเมตตากรุณาเป็นการรับรู้ทางบวกเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้สร้างความไว้วางใจที่กระทำต่อผู้ให้ความไว้วางใจ ดังนั้น ความเมตตากรุณาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการเกิดความไว้วางใจ 3) ความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา (Integrity) คือ ความสม่ำเสมอ ปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา เช่น ความเสมอต้นเสมอปลายในการกระทำ มีการ

พิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ และจากการกระทำได้อย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา เป็นต้น

Robbin (2005) กล่าวว่า การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย การมีความไว้วางใจกัน (Mutual trust) ทีมที่มีประสิทธิภาพจะมีความโดดเด่นในการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก เชื่อมั่นและช่วยเหลือกันในการทำงาน

Golembiewski and McConkie (1975) นิยามความหมายของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจแสดงถึงการพึ่งพาอาศัยกัน หรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับ และความไว้วางใจแสดงถึงบางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

Cook and Wall (1980) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นการที่บุคคลยินดีหรือเต็มใจที่จะกระทำให้กับบุคคลอื่น ด้วยเจตนาหรือความตั้งใจที่ดี ซึ่งเป็นผลจากความมั่นใจในคำพูด หรือการกระทำของบุคคลนั้น

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า มีความไว้วางใจกัน หมายถึง ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูให้ตรงกับความสามารถ มอบงานให้ครูโดยไว้วางใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ให้อำนาจการตัดสินใจในขอบข่ายของงานที่ให้อำนาจรับผิดชอบ ให้เกียรติบุคลากรในการทำงาน และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู

4) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ไพลิน ทิพย์ภรณ์ (2558) ได้ให้ความหมายของความเป็นอิสระ ไว้ว่า ความเป็นอิสระเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทั้งในด้านความคิดและการกระทำ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการที่บุคคลสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างอิสระ ภายในขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่โดยไม่พึ่งพาบุคคลอื่น หรืออยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของบุคคลอื่น

กมลชนก ศรีวรรณ (2561) ได้สรุปความหมาย ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน และมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

ไชยา หานภาพ (2564) ได้ให้ความหมายของความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงานนั้น ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนด

วิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน และมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงานโดยผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างเต็มที่

วรลักษณ์ มากศิริ (2562) ได้ให้ความหมายของการมีอิสระในงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความสามารถที่จะใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในการปฏิบัติใดๆ ได้ด้วยตนเอง โดยพนักงานสามารถมีอิสระในการตัดสินใจตั้งแต่ การจัดตารางการทำงาน กำหนดหลักเกณฑ์ในการทำงาน และวิธีการในการทำงาน

Hackman (1971) กล่าวว่า การมีอิสระในงาน หมายถึง ขอบเขตที่พนักงานสามารถตัดสินใจในการจัดตารางงาน การเลือกเครื่องมือที่จะใช้และการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

Hackman and Oldham (1976) กล่าวว่า การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ขอบเขตที่พนักงานสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ และมีอิสระในการวางแผนและปฏิบัติงานของตนเอง

Karasek (1979) กล่าวว่า การมีอิสระในการทำงานหรือการตัดสินใจหรือการควบคุมงาน เป็นแนวคิดที่บุคคลสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานของตนได้อย่างอิสระ

Morgeson and Humphrey (2006) กล่าวว่า การมีอิสระในงานคือ การที่พนักงานมีอิสระในด้านของการจัดตารางงาน การตัดสินใจในงาน และวิธีการทำงาน ซึ่งอิสระในงานทั้ง 3 ด้านต้องมีความสัมพันธ์กัน

Swanburg (1996) กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

Breaugh (1985) แบ่งความมีอิสระในการทำงานเป็น 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ความมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสามารถเลือกขั้นตอนและวิธีการที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง ด้านที่ 2 ความมีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสามารถกำหนดตารางปฏิบัติงาน ลำดับของการทำงาน เวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของกิจกรรมการทำงาน กำหนดช่วงเวลาหยุดพักงานและควบคุมอัตราความเร็วของการปฏิบัติงานในด้านการบริหารได้อย่างอิสระ ด้านที่ 3 ความมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน หมายถึง มีการรับรู้ว่าคุณสามารถปรับเปลี่ยน คิดค้นหาแนวทาง สร้างเกณฑ์หรือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ทดลองใช้ ประเมินผลนำมาพัฒนางานและการบริหารได้อย่างอิสระ

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ ให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายและให้รายงานการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ ให้เสรีภาพแก่ครูในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่ ให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับผิดชอบ และสร้างความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

5) บรรยายกาตองคกร

Gibson and others (1979) ให้ความหมายของบรรยาการตองคกร คือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานผู้ทำงานรับรู้ ทั้งโดยตรงและทางอ้อม และบรรยาการตองคกรจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

Forehand and Gilmer (1964) ให้ความหมายของบรรยาการตองคกรว่าเป็นชุดของคุณลักษณะที่อธิบายขององค์การหนึ่ง ที่รับรู้โดยบุคลากรในองค์การซึ่ง 1) ทำให้องค์การนั้นแตกต่างไปจากองค์การอื่น 2) เป็นลักษณะที่คงอยู่เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน 3) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Halpin (1966) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยาการตองคกรหมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยาการขององค์การหรือหน่วยงาน

Fox and others (1973) ให้ความหมายของบรรยาการขององค์การว่า พฤติกรรมอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างในองค์การ ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรโดยรวม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในองค์การ

Taguri and Litwin (1968) ให้ความหมายของบรรยาการตองคกรเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ คือ 1) บุคคลในองค์กรนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ 2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และ 3) บอกถึงคุณลักษณะต่างๆ ให้แตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ

สมยศ นาวิการ (2549) กล่าวว่า บรรยาการตองคกร หมายถึง กลุ่มของลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานทำอยู่ ซึ่งจะรับรู้โดยตรงและโดยทางอ้อม บรรยาการตองคกรจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548) ได้กล่าวถึงบรรยาการตองคกร ว่าหมายถึง คุณภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์การ อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในแผนกต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การที่ผู้บริหารจะต้องทำให้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ในขณะเดียวกันนักทฤษฎีกล่าวถึงบรรยาการตองคกรและวัฒนธรรมองค์การว่า มีแนวคิดที่เหลื่อมล้ำกันอยู่บ้าง คือ วัฒนธรรม

องค์การเป็นรากเหง้าในทางสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา ในขณะที่บรรยากาศองค์การมีรากเหง้ามาจากจิตวิทยา ปัจจุบันมีผู้ให้ความสนใจว่าประสิทธิผลของโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนที่ส่งเสริมต่อบรรยากาศองค์การเป็นการผสมผสานของตัวแปรหลายตัว เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน

ชาญชัย อาจินสมาการ (2548) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของพนักงาน

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึงผู้บริหารสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ใช้แบบภาวะผู้นำที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน และสร้างการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนอย่างถูกต้องทั่วถึงและทันเวลา

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและมุมมองของนักเขียนหรือนักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จากการค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลในเชิงการบริหารการศึกษาส่วนใหญ่ กล่าวคือ ประสิทธิภาพขององค์การ หรือประสิทธิผลของโรงเรียน (Organizational Effectiveness or Organizational Effectiveness School) ซึ่งในสภาพที่แท้จริงก็ถือว่าโรงเรียนเป็นองค์การๆ หนึ่ง ดังนั้น ในที่นี้จึงกล่าวถึง “ประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness)” ในความหมายเดียวกับประสิทธิผลขององค์การ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ และมุมมองของนักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่แล้ว “จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์” ดังนี้

Seashore & Yuchtman (1967) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การคือ ความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่าเพื่อนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

Edgar H. Schein (1970) นิยามความหมาย ประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง สมรรถนะขององค์การในการอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adaption) รักษาสภาพ (maintain) และเจริญเติบโต (growth) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องกระทำให้ลุล่วง

Steers (1977) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Dessler (1986) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเติมว่าหมายถึงความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นเอกภาพในการปฏิบัติงานภารกิจของโรงเรียน

Ford Armanti and Heaton (1988) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงการที่องค์การสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

Northcraft and Neale (1990) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสนใจที่ก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์การเท่านั้น โดยไม่ให้ความสำคัญของระดับความสำเร็จ

Hoy & Miskel (2008) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี หรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี

Hall (1991) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า เป็นความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

Tyysk, L. Vappu (1998) ให้ความหมาย ประสิทธิผลขององค์การ ว่าหมายถึง เป็นโครงสร้างที่สำคัญประการหนึ่งในทางสังคมวิทยา โดยทั่วไปหมายถึง ระดับ (degree) ซึ่งองค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น

Walsh (1999) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนที่มีระบบการดูแลที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้การสอน การบริหารจัดการและการจัดการของโรงเรียน

Gibson and others (2000) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) มาจากคำว่า effect ที่ใช้ในบริบทความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (cause and effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่มีเหตุผลต่างกัน ดังนี้

1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับ

บุคคล อันได้แก่ ความสามารถ (ability) ทักษะ (skills) ความรู้ (knowledge) เจตคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และความเครียด (stress)

2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่ และตำแหน่งในองค์การ เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (cohesiveness) ภาวะผู้นำ (leadership) โครงสร้าง (structure) สถานภาพ (status) บทบาท (roles) และบรรทัดฐาน (norms)

3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organization Effectiveness) เป็นภาพรวมประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์กร อันได้แก่ สภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่างๆ และวัฒนธรรม โดยที่ประสิทธิภาพองค์การทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิภาพองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การ งานที่องค์การทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้วยการสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างสมาชิกเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างสูงสุดแก่องค์การ

Mott (1972) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นส่วนหนึ่ง เพราะแท้จริงแล้วการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

ภารดี อนันต์นาวิ (2551) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครุมีความพึงพอใจในการทำงาน

พิทยา บวรวัฒนา (2552) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง องค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (goals) ที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิภาพสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ดังนั้น การพูดถึงประสิทธิภาพขององค์การจึงเป็นเรื่องของการพยายามหาคำตอบว่า องค์การที่ศึกษานั้นได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้สำเร็จแค่ไหน

สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง เป้าหมายขององค์กร ได้บรรลุผลสำเร็จการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ทั้งทางฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานให้บังเกิดผลงาน ตามที่ได้กำหนดไว้

อุทุมพร จามรมาน และคณะ (2553) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นผลผลิต ผลกระทบผลลัพธ์ได้ผลตรงตามผลที่คาดหวังไว้ และเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้และผู้บริโภค

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2552) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพ คือ การทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลผลิตเทียบกับวัตถุประสงค์

จากความหมายของประสิทธิภาพที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ส่งผลให้ นักเรียนมีคุณภาพขึ้นตามลำดับ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการจัดสรร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบ ทั้งภายใน และภายนอก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Positive Attitude) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Adaptability) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Flexibility) ได้เป็นอย่างดี

การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับ โรงเรียนจะต้องดำเนินการเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น การดำเนินนโยบายต่างๆ ของ โรงเรียนจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง

Caplow (1946) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ

- 1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้
- 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 3) ความสมัครงใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีการมีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
- 4) ความสำเร็จ

Mahoney & Weitzel (1969) ให้ทรรศนะว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจและ หน่วยงานวิจัยและพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุน การใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้

และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

Bennis (1971) กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กรต้องเป็นความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ ดังนั้น เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่

Edmons (1979) เสนอว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนควรจะประเมินจาก

- 1) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
- 2) การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐาน
- 3) ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง
- 4) บรรยากาศที่ปลอดภัย อ่อน
- 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
- 6) สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

Cameron and Whetten (1983) ได้กำหนดเกณฑ์ไว้สำหรับการตัดสินประสิทธิผลองค์กร มีทั้งหมด 5 วิธี คือ

- 1) การตัดสินใจโดยการเปรียบเทียบ (Comparative Judgement) เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์กรกับองค์กรอื่น
- 2) การตัดสินใจโดยใช้ปทัสถาน (Normative Judgement) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์กรกับระดับการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน หรือเป็นอุดมคติ (อุดมคติตามทฤษฎี)
- 3) การตัดสินใจโดยใช้เป้าหมาย (Goal-Centered Judgement) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้ (indications) ตามเป้าหมายขององค์กร
- 4) การตัดสินใจโดยการปรับปรุงแก้ไข (Improvement Judgement) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานปัจจุบันกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมาขององค์กร โดยใช้ตัวบ่งชี้เดียวกันว่าดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่
- 5) การตัดสินใจโดยใช้คุณลักษณะ (Trait Judgement) เป็นการประเมินประสิทธิผลโดยใช้ในลักษณะที่แน่นอนขององค์กร ซึ่งไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีตัวบ่งชี้แน่นอน แนวทางนี้ต้องกำหนดลักษณะขององค์กรที่พึงประสงค์ และพิจารณาตัดสินองค์กรตามลักษณะดังกล่าว

Robbins (1983) เสนอว่า วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กร มีอยู่ 4 วิธีด้วยกัน คือ

- 1) วัดจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย
- 2) วัดโดยอาศัยความคิดระบบ
- 3) วัดจากความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพล

4) วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร

Steers (1985) ได้กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผลองค์การ โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย วิธีการเชิงระบบและพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ ดังนี้

1) บรรลุเป้าหมายขององค์การ (The goal optimization approach) ปัจจุบันวิธีการที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ ส่วนใหญ่เน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ รูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การมีหลายรูปแบบ การประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมายทำให้เกิดประโยชน์ คือ 1) ทำให้ทราบว่าการทำงานที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดมีความเป็นไปได้หรือไม่ จะสร้างความเสียหายให้กับองค์การหรือจะทำให้องค์การเจริญเติบโตและสามารถอยู่รอดได้ 2) การประเมินตามแนวทางการบรรลุเป้าหมายต้องยอมรับว่าองค์การที่แตกต่างกัน ย่อมมีเป้าหมายที่แตกต่างกันด้วย ผู้บริหารในองค์การจะยังให้ความสำคัญกับคนในองค์การ รู้วิธีการจูงใจคนให้เขาเกิดความรักและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อเป้าหมายขององค์การ 3) ทำให้ผู้บริหารในองค์การทราบปัญหา และข้อจำกัดต่างๆ ที่ทำให้องค์การไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร หรือแม้แต่เทคโนโลยี 4) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวทางนี้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2) วิธีการเชิงระบบ (A systems perspective) การประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดระบบเปิดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ เน้นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ในองค์การ และสภาพแวดล้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ โดยกำหนดองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ที่ทำให้องค์การมีประสิทธิผล คือ 1) ลักษณะเฉพาะขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี 2) ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ เงื่อนไขทางการตลาด 3) ลักษณะเฉพาะของพนักงาน เช่น ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน 4) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน

3) การเน้นพฤติกรรมของมนุษย์ (A behavioral emphasis) แนวคิดนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ การประเมินองค์การหรือการวิเคราะห์องค์การต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมของคนในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์การที่มีความสัมพันธ์กัน โดยเน้นที่เป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายร่วมซึ่งเกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมช่วยกันกำหนดเป้าหมาย และยอมรับเป้าหมาย ดังนั้น บางส่วนของเป้าหมายองค์การจะเป็นเป้าหมายของบุคคล ผู้บริหารในองค์การจะต้องจูงใจและใช้ภาวะผู้นำ ในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์การแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังและตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายองค์การ

Hoy and Miskel (2008) ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบที่ยึดเป้าหมายขององค์การ โดยพิจารณาว่าผลการดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งพิจารณาจากเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ คือ 1) เป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลของกลุ่ม 2) จำนวนเป้าหมายต้องเพียงพอที่จะบรรลุผลได้ 3) เป้าหมายต้องชัดเจนและผู้มีส่วนร่วมต้องเข้าใจตรงกัน 4) สามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายได้

2) รูปแบบที่ยึดทรัพยากร ซึ่งเป็นแนวคิดว่าองค์การที่มีประสิทธิผลต้องสามารถแสวงหาผลประโยชน์ด้านทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเน้นความสำคัญของปัจจัยป้อนเข้ามากกว่าผลผลิต ซึ่งยึดหลักที่ว่าองค์การได้รับทรัพยากรมากกว่าย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินในระบบนี้คือ ความคงที่ของกระบวนการภายในโครงสร้างและความสามารถในการกำกับติดตามและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

3) รูปแบบบูรณาการ เป็นการรวมรูปแบบที่ยึดเป้าหมายขององค์การและรูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากรเข้าด้วยกันโดยใช้เกณฑ์เดียว ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มติเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และความเป็นพหุเกณฑ์ ดังนี้

(3.1) มติเวลา สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมิน คือ ช่วงเวลาซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short Term) ระยะกลาง (Intermediate) และ ระยะยาว (Long Term) กล่าวคือ การประเมินจะเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตขององค์การ เช่น ในระยะเริ่มแรกของการดำเนินงานต้องใช้เกณฑ์ที่เน้นความยืดหยุ่น และการได้มาซึ่งทรัพยากร เมื่อองค์การมีวุฒิภาวะแล้วใช้เกณฑ์ในการติดต่อสื่อสารความสามารถในการผลิตและควมมีประสิทธิภาพ และเมื่อองค์การอยู่ในระยะเสื่อมถอยต้องใช้เกณฑ์การปรับตัว นวัตกรรมและการได้มาซึ่งทรัพยากร

(3.2) กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ในการใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลจำเป็นต้องคำนึงถึงค่านิยม และความคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น เกณฑ์การประเมินจึงต้องสอดคล้องกับความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

(3.3) ความเป็นพหุเกณฑ์ คือ การประเมินที่ใช้เกณฑ์คำนึงถึงองค์ประกอบหลายส่วนที่เป็นตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะความเป็นระบบ (system) ขององค์การที่ประกอบด้วยปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการและปัจจัยป้อนออก โดยแต่ละปัจจัยจะต้องมีส่วนประกอบต่างๆ และจะต้องประเมินตามส่วนประกอบนั้นๆ

Lunenburg, Fred and C. Ornstein (1996) สรุปว่าเกณฑ์ตัดสินควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา มี 12 ประการ คือ

- 1) ผลคะแนนจากผลสอบอ้างอิงปกติ
- 2) คะแนนจากการเทียบเกณฑ์อ้างอิง

3) คะแนนจากแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น เช่น การเขียน การวัดอย่างอื่นที่ไม่ได้กำหนด
ในวัตถุประสงค์

- 4) คะแนนจากผลผลิต คือ ความคิดรวบยอดของนักเรียน
- 5) ความเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายของนักเรียน
- 6) ความคิดของผู้ปกครองและชุมชน
- 7) การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 8) รางวัลที่นักเรียนได้รับ
- 9) อัตราการมาเรียน
- 10) จำนวนวัสดุ สื่อ ที่นักเรียนยืมจากห้องสมุด
- 11) คุณภาพความสามารถในโปรแกรมอื่นๆ เช่น งานศิลปะ การดนตรี การแสดง
- 12) การให้การสนับสนุนของชุมชนต่อโรงเรียน

Gibson (2000) เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

- 1) มีพันธกิจชัดเจน
- 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย
- 3) บรรยากาศที่มีการคาดหวังสูงในความสำเร็จ
- 4) โอกาสและเวลาในการเรียนรู้
- 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 6) การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน

Tribodeaux and Favilla (1996) ได้รวบรวมรูปแบบของการประเมินประสิทธิผล
องค์กรไว้ 5 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดของแต่ละรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ที่เน้นความสำคัญกับเป้าหมาย (Goal model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญ
กับความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ รูปแบบนี้เน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มองความ
สำคัญของเป้าหมายมากกว่าวิธีการ ดังนั้น ในรูปแบบนี้การกำหนดเป้าหมายจึงมีความสำคัญมาก
ซึ่งในการกำหนดเป้าหมายผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
ต้องกำหนดเป้าหมายไว้หลายประการ และให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละเป้าหมาย เป้าหมายที่
กำหนดขึ้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินการขององค์กร การประเมินประสิทธิผลตามแนวคิดนี้จะ
ประเมินเป้าหมายในเชิงปฏิบัติมากกว่าเป้าหมายที่มีลักษณะเป็นนามธรรมซึ่งวัดได้ยาก รูปแบบนี้
จึงเหมาะสำหรับองค์กรที่มีเป้าหมายการดำเนินการที่ชัดเจน

รูปแบบที่ 2 ให้ความสำคัญกับระเบียบ (Legitimacy model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับเนื้อหา การวัดส่วนประกอบของงานกับการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อการปฏิบัติงานขององค์กร

รูปแบบที่ 3 ให้ความสำคัญกับกระบวนการ (Process model) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ระยะกิจกรรมการดำเนินการ ระยะการกำหนดกิจกรรม ระยะหาความจำเป็นที่ต้องประเมิน ระยะการสำรวจเป้าหมาย ระยะการพัฒนาเกณฑ์ประเมิน ระยะการออกแบบประเมินผล และระยะการใช้เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบที่ 4 ให้ความสำคัญกับกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มบุคคล (Constituency model) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากการประเมินองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การประเมินองค์การให้ความสำคัญกับเกณฑ์การประเมิน รูปแบบนี้จัดอยู่ในกลุ่มรูปแบบเชิงกลยุทธ์กลุ่มบุคคล

รูปแบบที่ 5 ให้ความสำคัญกับทรัพยากรเชิงระบบ (System resource model) หรือกลุ่มรูปแบบที่เน้นระบบทรัพยากร แนวคิดนี้อยู่บนทฤษฎีแบบระบบเปิด (Open theory) กล่าวคือ องค์การถือเป็นระบบเปิดซึ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลผลิต โดยที่องค์การต้องรักษาความสมดุลและความมั่นคงขององค์การ ในรูปแบบที่มุ่งเน้นที่เกณฑ์ใดๆ ที่ช่วยให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ มองความสำคัญของตัวทรัพยากรและความสามารถขององค์การที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์การ ให้ความสำคัญกับวิธีการที่จำเป็นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ และพิจารณาในระยะยาว

จันทราณี สงวนนาม (2553) ได้สรุปตัวบ่งชี้การประเมินประสิทธิผลที่นิยมนำมาใช้วัดความสำเร็จขององค์กรไว้ ดังนี้ 1) การมีกำไรสูง 2) ความพึงพอใจขององค์กร 3) คุณภาพ 4) ผลการปฏิบัติในภาพรวม 5) ผลผลิตขององค์กร 6) ผลกำไรที่ได้รับคืน 7) การลาออกของพนักงาน 8) ความเจริญเติบโตขององค์กร 9) การต่อรองตำแหน่ง 10) ค่านิยมขององค์กรที่มีต่อสมาชิก 11) ค่านิยมขององค์กรและสมาชิกที่มีต่อสังคม 12) ความสามารถในการปรับตัว 13) ความสามารถในการแก้ปัญหา 14) วิธีใหม่หรือนวัตกรรม 15) ความเจริญเติบโตของที่ดินหรือทรัพย์สิน 16) สัดส่วนคุณค่าทางการตลาด 17) ค่าเฉลี่ยที่ได้กลับคืนจากการลงทุน

กล่าวโดยสรุป การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าองค์การมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ประสพผลสำเร็จเพียงใด ซึ่งในการประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ พร้อมทั้งสภาพแวดล้อม

ที่อยู่รอบๆ องค์การ เพื่อให้การประเมินประสิทธิผลได้ผลตามสภาพการปฏิบัติงาน โดยเลือกใช้รูปแบบที่หลากหลาย

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสริมธรรม (2543) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ในทางศาสตร์การบริหารและสถานศึกษา นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้น จึงมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้

1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายหรือไม่

2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

(3.1) ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จทำให้เกิดผลโดยตรง และครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมกับงาน ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะสังคม และผู้นำนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

(3.2) ประสิทธิผลขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การรวมถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ การผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยน การพัฒนา

ภิญโญ สาร (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการในสาขาต่างๆ มีมุมมองที่แตกต่างกัน โดยในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์มองว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องของผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return of Investment) นักวิทยาศาสตร์มองประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในรูปของผลผลิตใหม่ๆ ซึ่งอยู่ในรูปของประสิทธิภาพ หรือปริมาณผลผลิตหรือตัวบุคลากรไม่ได้

วินิจ เกตุขำ (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา อีกประการคือ วัฏจักรของการบริหารการศึกษาโดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สมบูรณ์ พรธนาภพ (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

บรรยงค์ โตจินดา (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธศึกษา จริยศึกษา และการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

บุษรา เงินอำนวย (2551) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเห็นอย่างชัดเจนว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำงานให้เกิดความสำเร็จ การที่จะกล่าวว่าองค์การมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ เพราะบางครั้งพบว่า องค์การประสบความสำเร็จหรือมีผลงานชัดเจน แต่ปรากฏว่าผลสำเร็จนั้นมีการใช้ทรัพยากรทั้งในด้านเงินลงทุน ระยะเวลา และบุคลากร มากเกินความจำเป็น

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564) ได้กล่าวถึง ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การที่จะกล่าวว่า องค์การมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้องจะต้องพิจารณาลึกลงไปอีกว่า ผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

เสรี ภัคดี (2564) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร เพราะว่าการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่ามีประสิทธิผลขององค์กรซึ่งหาก บริหารจัดการแล้วไม่ประสบความสำเร็จและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็มีผลทำให้องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

Price (1968) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิผลมีความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Penning (2003) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ทั้งนี้ เนื่องจากประสิทธิภาพองค์การนอกจากหมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับการลงทุนแล้ว ยังหมายถึง เป้าหมายขององค์การ การวัดประสิทธิภาพขององค์การจึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์การให้ชัดเจนเสียก่อนจึงดำเนินการ การวัดผลขององค์การจะต้องมีฐานหรือเกณฑ์เพื่อการเปรียบเทียบผลการบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้กล่าวแล้วว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การคือ การศึกษาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยกับผลงานเพื่อดูว่าผลที่ได้รับมากหรือน้อยกว่าเป้าหมาย ทั้งนี้ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า เป้าหมายที่กำหนดไว้และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จนั้นๆ มากน้อยเพียงใด ทรัพยากรในที่นี้หมายถึง ปัจจัยเพื่อการผลิต ได้แก่ ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา ความพยายามและต้นทุนที่ลงไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้จนเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่นักวิชาการสาขาต่างๆ ได้ให้ความหมายทั่วไป ซึ่งมีความหมายแตกต่างกัน เช่น นักวิชาการสาขาเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในทำนองเกี่ยวกับผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในแง่ผลผลิตใหม่สำหรับนักการศึกษา ก็มุ่งประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้น จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล จึงมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การและหน่วยงาน แต่ส่วนใหญ่เป็นการเน้นที่การบรรลุเป้าหมาย จากความหมายและแนวคิดดังกล่าวจึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล ดังนี้

แนวคิด Gibson and others (1997) ได้ศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิต
- 2) ประสิทธิภาพ
- 3) ความพึงพอใจ

4) ความสามารถในการปรับตัว

5) การพัฒนาและการอยู่รอด

แนวความคิดของ Parson (1983) ซึ่งเสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)

2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)

3) การบูรณาการ (Integration)

4) การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

แนวความคิด Hoy and Miskel (2008) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน

2) การบรรลุเป้าหมาย

3) ความพึงพอใจในการทำงาน

4) ความสนใจในชีวิต

Mott (1972) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ คือ

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง โรงเรียนมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สิ่งสำคัญของการบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา คือ ผลผลิตของระบบการศึกษา หากมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก โรงเรียนมีทั้งปริมาณและคุณภาพ ดังกล่าว ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนในจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่างๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม บุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบในการสร้างเสริมประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หากแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูและบุคลากรรับบทบาท

หน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญในทุกด้าน เป็นที่เชื่อได้ว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและองค์การ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่พัฒนาการระดับสูง และนักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การศึกษา นอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับวัย สติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงาม ทศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนแล้ว ผู้ที่มีทศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้ และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวมมีจิตใจกว้าง ไม่ทำตนต่อต้านสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลและยอมรับกฎ กติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเป็นส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็ง อดกลั้น และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

โรงเรียนจึงเป็นส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมให้บุคคลรู้จักสร้างความเจริญให้แก่ตนเอง มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ มีศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาล่าเรียน มีระเบียบวินัย และความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสามารถในการสนองความต้องการของผู้มารับบริการ และประโยชน์ต่อสังคม

และมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ดี ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรงโรงเรียน ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนจะต้องทันสมัยและสอดคล้องทันกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัว และไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์กรรูปแบบการบริหารงานและดำเนินการต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา

สรุปได้ว่า ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ๆ ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนต้องมีความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมนั้นเป็นการตอบสนองธรรมชาติของมนุษย์ที่ชอบอยู่ด้วยกัน และเป็นการได้ช่วยกันคิดช่วยกันออกความเห็น และช่วยกันลงมือทำ ย่อมนำไปสู่ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบใด การทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยเป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงที่สุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรมคือ การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้เพื่อ

พัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่างๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรควรให้เพียงพอและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดความราบรื่น เรียบร้อย และความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ใช่อำนาจ เผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องการเรียนการสอน เรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลในบางโอกาส

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ การบริหารการจัดการภายในโรงเรียน โดยทำงานอย่างมีเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำโรงเรียนเป็นผู้ประสานบูรณาการและดำเนินงานทำให้โรงเรียนก้าวหน้า พัฒนาไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามที่กำหนดไว้

2.2.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์กร

ในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จหลายองค์ประกอบด้วยกัน มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพขององค์กรไว้ ดังนี้

Bennis (1971) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1) ความสามารถในการปรับปรุงองค์กร ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

2) ความสามารถในการบูรณาการ ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศ ความขัดแย้ง

Robbins (1990) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1) การวัดผลทางการเงิน

2) ผลผลิต

3) ความเจริญเติบโตของสถานศึกษา

4) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

5) คุณภาพของสินค้า

- 6) ความยืดหยุ่น
- 7) ความพึงพอใจของบุคลากร
- 8) การให้การยอมรับของสังคม

Hoy and Miskel (1991) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ไว้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน
- 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 4) การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

Mott (1972) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

Hoy and Ferguson (1985) ได้กำหนดองค์ประกอบของ ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ไว้ดังนี้

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

ภายนอก

- 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครู

Gibson (1979) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

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

Nahavandi and Malekzadeh (1993) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- 1) คุณภาพของงาน

- 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
- 3) นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม
- 4) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน การประเมินสถานศึกษาว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของสถานศึกษากับผลการดำเนินงานนั้นๆ ดังนั้น สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานต่างๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าที่ตั้งไว้จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	Bennis (1971)	Robbins (1990)	Hoy and Miskel (1991)	Mott (1972)	Hoy and Frguson (1985)	Gibson (1979)	Nahavandi & Malekzadeh (1993)	สรุป
1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ	✓							1
2. ความสามารถในการบูรณาการ	✓							1
3. การวัดผลทางการเงิน		✓						1
4. ผลผลิต		✓						1
5. การเจริญเติบโตของสถานศึกษา		✓						1
6. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ		✓					✓	2
7. คุณภาพของสินค้า		✓						1
8. ความยืดหยุ่น		✓						1
9. ความพึงพอใจของครูหรือบุคลากร		✓			✓		✓	3
10. การให้การยอมรับของสังคม		✓						1

ตารางที่ 2.2 สักระยะห้องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	Bennis (1971)	Robbins (1990)	Hoy and Miskel (1991)	Mott (1972)	Hoy and Frguson (1985)	Gibson (1979)	Nahavandi & Malekzadeh (1993)	สรุป
11. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง			✓	✓	✓			3
12. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติ ทางบวก			✓	✓				2
13. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม			✓					1
14. ความสามารถในการแก้ปัญหาใน สถานศึกษา			✓	✓				2
15.ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา				✓				1
16. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ					✓			1
17. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อ สภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก					✓			1
18. ความสามารถในการผลิต						✓		1
19. ประสิทธิภาพ						✓		1
20. ความพึงพอใจ						✓		1
21. ความสามารถในการปรับตัว						✓		1
22. การพัฒนาและการอยู่รอด						✓		1
21. คุณภาพของงาน							✓	1
22. นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม							✓	1

จากตารางที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจากแนวคิดนักวิชาการพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามี 22 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ด้าน ตั้งแต่ 1 ขึ้นไป คือ 1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2) ความพึงพอใจของครูหรือบุคลากร 3) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 4) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 5) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

อารีย์ เยเปียว (2562) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจ หมายถึง ภาวะการแสดงออกที่เกิดจากการประเมินประสบการณ์การซื้อ การใช้สินค้าและบริการ ซึ่งเป็นภาวะการแสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกที่เกิดจากการประเมินเปรียบเทียบประสบการณ์การได้รับบริการที่ตรงกับสิ่งที่ลูกค้าคาดหวัง หรือดีเกินกว่าความคาดหวังของลูกค้า และความพึงพอใจในบริการของผู้รับบริการเป็นเป้าหมายสำคัญที่ผู้ให้บริการทั้งหลายต่างหากกลยุทธ์ทางการจัดการและกลยุทธ์ทางการตลาดมาประยุกต์ใช้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจในบริการและกลับมาใช้บริการซ้ำอีก

วิรุฬ พรรณเทวี (2542) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่งอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่ามีมากหรือน้อย

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ (2530) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจหลังการให้บริการของหน่วยงานของรัฐของเขาว่า ระดับผลที่ได้จากการพบปะสอดคล้องกับปัญหาที่มีอยู่หรือไม่ ส่งผลดีและสร้างความภูมิใจเพียงใด และสร้างความภูมิใจเพียงใด

Good (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพคุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งนั้น

Oliver (1997) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ คือ การตอบสนองที่แสดงถึงความรู้ประสงค์ของลูกค้าเป็นวิจารณ์ญาณของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ ความพึงพอใจมีมุมมองที่แตกต่างกันแล้วแต่มุมมองของแต่ละคน

Wolman (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

Quirk (1987) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้ที่มีความสุขหรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการ

Hornby (2000) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น เป็นความรู้สึกที่พอใจ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หมายถึง ผู้รับบริการได้รับบริการจากบุคลากรด้วยความสุภาพ เป็นมิตร ได้รับการด้วยความสะดวก รวดเร็ว ได้รับการเป็นระบบ และมีขั้นตอนที่เหมาะสมการให้ข้อมูล/รายละเอียดชัดเจนและเข้าใจง่าย ได้รับการจากสถานที่ตั้งโรงเรียนสะดวกในการเดินทางมาติดต่อ ได้รับการจากเครื่องมืออุปกรณ์ ทันสมัยและทำให้เกิดความสะดวกมากขึ้น ได้รับการบริการที่ตรงตามความต้องการ และได้รับการบริการที่เป็นประโยชน์

ความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร

การที่บุคคลในสถานศึกษามีความรู้สึกยอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ ดังนี้

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง พลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน

มนชัย อรพิมพ์ (2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงานความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือริเริ่มต่อการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี มุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

อุมาพร เปรมานุพันธ์ (2554) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ปฏิกริยาอารมณ์ความรู้สึกของครูที่มีความสุขต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน โดยเกิดกำลังใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ยุกตนันท์ หวานน้ำ (2555) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องาน มีความสุขกับการทำงานและสภาพแวดล้อมทั่วไป ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ มีการพัฒนาคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งยังทำให้คณะครูเกิดความร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Hoy and Mikel (2008) ให้แนวคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ภาระผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการตัวงาน หน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง นโยบายแผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลายมีมุมมองว่า งานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

ภัทรดา จำนงประโคน (2561) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึงทัศนคติ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติเป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นมีขวัญและกำลังใจทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

มนต์ชัย อรพิมพ์ (2550) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ครูมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับ ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน มีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจต่อนโยบายแผนงาน มาตรการกระบวนการทำงาน มีความพึงพอใจต่อการบริหารบังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการมีโอกาสดำเนินการข่าวสารและการใช้ทักษะที่หลากหลาย ผู้บริหารสามารถสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสามารถของนักเรียนในด้านต่างๆ ซึ่งเกิดจากนักเรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ (2539) หมายถึง โรงเรียนมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สิ่งสำคัญของการบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา คือ ผลผลิตของระบบการศึกษาดังที่โรงเรียนหากมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงโดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก โรงเรียนมีทั้งปริมาณและคุณภาพดังกล่าว ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่างๆ ได้แก่

วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อม บุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) ได้นิยามความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารและการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อไปในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

อภิเดช พลเยี่ยม (2556) ได้นิยามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

ทรงยศ แก้วมงคล (2555) ได้ให้นิยามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ไขปัญหาโดยคะแนนเฉลี่ยสะสม จะเป็นคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนตั้งแต่ภาคเรียนแรกจนถึงปัจจุบัน

สมาน อัครภูมิ (2553) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง ดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

Lunenburg and Onstine (1996) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนการสอนที่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จของนักเรียน ทั้งด้านคะแนนรายวิชา พฤติกรรม ผลงานทางวิชาการ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

Mott (1972) กล่าวว่า ความสำเร็จในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนเป็นพฤติกรรม หรือความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมที่พัฒนาออกมาขึ้นจากการฝึกอบรมสั่งสอนโดยตรง ดังนั้น การสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงได้เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

Hoy and Miskel (2008) ให้แนวคิดไว้ว่า เมื่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (achievement) ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนการสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล การพัฒนาการของนักเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงผู้บริหารสามารถดำเนินงานในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ครูสามารถดำเนินงานในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ผลการเรียนของนักเรียนตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนและตรงตามเนื้อหาสาระ มีการพัฒนาทัศนคติ มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง

ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก

นักวิชาการและนักการศึกษาได้อธิบายเกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) อธิบายไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

สุนิรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557) สรุปว่า การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึงความสามารถในการดำเนินการอบรมนักเรียนให้เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน

ปรีดี นกุลสมปรารถนา (2564) กล่าวว่า การมีทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) หรือการมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีนั้นสร้างให้เกิดความหวังและมองเห็นสิ่งที่ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ยากลำบาก โดยหากใครก็ตามที่มีทัศนคติเชิงบวก

(Positive Attitude) ในตัวเอง จะสามารถเผชิญกับสถานการณ์เลวร้ายได้อย่างมีสติ รับมือกับความผิดหวังได้ง่ายขึ้น เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ สามารถพลิกสถานการณ์ได้อย่างสง่างาม แล้วยังทำให้คุณเป็นคนที่ดูเยือกเย็นอดทนในสายตาผู้อื่นอีกด้วย และการมีทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) นั้นก็จะส่งอิทธิพลถึงคนรอบข้างให้มีความรู้สึกแบบเดียวกันได้อีกด้วย เรามาเรียนรู้วิธีที่จะสร้างให้ตัวของคุณมีวิธีคิดวิธีปฏิบัติตนเพื่อไปสู่การสร้างทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) ที่จะส่งผลดีในเรื่องต่างๆ ของชีวิตในอนาคตไปพร้อมๆ กัน

นิกร ศรีราช (2564) กล่าวว่า ทัศนคติเชิงบวก คือ ทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออก มีความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจ ตอบโต้ด้านดีต่อบุคคลหรือเรื่องราวใดๆ เรื่องราวหนึ่ง รวมถึงหน่วยงาน องค์กรสถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่นๆ องค์กรประกอบที่นำมาใช้ในการสร้างทัศนคติที่ดีซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวก ได้แก่ การมีครอบครัวที่ดี การมีความรู้ความสามารถ การมีประสบการณ์เรียนรู้จากปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิตที่ผ่านมาได้ มีวัฒนธรรมในองค์กร ฯลฯ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การกล้าแสดงออกในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีโอกาสนในความเจริญก้าวหน้า การมีจิตใจเข้มแข็งในการทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านั้นทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวก ได้แก่ การทำงานอย่างตั้งใจ ไม่สร้างความเสียหายแก่องค์กรยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการจะมีทัศนคติที่ดีในการทำงานนั้นสำคัญต้องพัฒนาด้านจิตใจตามหลักพระพุทธศาสนา โดยอาศัยปัจจัยรอบด้านเพื่อให้เกิดความรู้และสร้างความเข้มแข็งในการทำงาน จะเกิดเป็นทัศนคติที่ดีและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Mott (1972) ได้อธิบายไว้ว่า ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเท่าที่ความรู้สึกเป็นการตอบสนองภายในของบุคคลต่อกระแสของการตอบสนองภายนอก ซึ่งมีได้ทั้งในลักษณะทางบวก (Positive) คือ สนใจ พอใจ นิยมชมชอบ สนับสนุน ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและด้นลบ (Negative) คือ เบื่อหน่าย ไม่พอใจ ไม่สนใจ ขัดแย้ง ไม่ร่วมมือหรือปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นเรื่องการตอบสนองของเอกัตบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หรือสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้น การสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

Hong (2016) สรุปได้ว่า ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการดำเนินการอบรมสั่งสอนพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่แข็งแกร่งสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การมีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

Hoy and Miskel (1991) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความคิดเห็นท่าทีความรู้สึหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ต้งามสมเหตุผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง มีความอดกลั้น เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รู้จักพัฒนาตัวเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยและยอมรับเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมสามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาจากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหาร นักวิชาการได้ให้ความหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สุวิทย์ มูลคำ (2551) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถทางสมองที่จะคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงสิ่งต่างๆ ในการจัดภาวะที่ไม่สมดุลที่เกิดขึ้น โดยพยายามปรับตัวเองหาหนทางคลี่คลายขจัดปัดเป่าประเด็นสำคัญให้กลับเข้าสู่ภาวะสมดุล

ประเสริฐ ต้นสกุล (2551) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ การประดิษฐ์คำตอบ การพิจารณาผลพวงและค้นหาวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

มันตรา ธรรมบุศย์ และคณะ (2551) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถในการรู้จักขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในยามจำเป็น รู้จักพัฒนาและประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหา สามารถหาทางแก้ปัญหาและวางแผนแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

ราม เรืองทองดี (2564) กล่าวว่า ด้านการแก้ปัญหาคือการดำเนินงานในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาด้วยความสามัคคี ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหามาจนประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา เกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการแก้ปัญหาสามารถนำไปสู่การสร้าง องค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ

মননক পূমপেখরী (2559) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมสามารถเป็น ที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดีบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

Mott (1972) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา การที่ โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วย คนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อม เกิดขึ้นได้ บุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่ เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพ ในการทำงาน และการลาออกได้ ซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารร่วมมือกัน แก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษา สามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดี ต่อการพัฒนางาน ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าวความคิด และมีความสามารถโน้มน้าวค่านิยม มีความสามารถเปลี่ยน ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน มีความสามารถในการ แก้ไขปัญหา โดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

บริบททั่วไป

วิสัยทัศน์ (VISION) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นองค์กรคุณภาพ มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (MISSION)

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3) ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

4) พัฒนางองค์กรให้ทันสมัยบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

5) สร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาค่านิยม “ยึดหลักธรรมาภิบาลมีจิตบริการทำงานเป็นทีม”

เป้าประสงค์ (GOAL)

นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีวัฒนธรรม การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เน้นการทำงานแบบบูรณาการมีเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

การบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการภายในเป็น 6 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3) กลุ่มนโยบายและแผน
- 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 7) หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา ให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีโรงเรียนจำแนกตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต จำนวน 22 โรงเรียน ดังนี้

- 1) สหวิทยาเขตสัตตบงกช ประกอบด้วย
 - (1.1) โรงเรียนปทุมวิไล
 - (1.2) โรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิบำรุง”
 - (1.3) โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ปทุมธานี
 - (1.4) โรงเรียนนรราชาทินัดดามาตุวิทยา
 - (1.5) โรงเรียนสุนทรโธเมตตาประชาสรรค์
 - (1.6) โรงเรียนบัวแก้วเกษร
- 2) สหวิทยาเขตปทุมเบญจา ประกอบด้วย
 - (2.1) โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม
 - (2.2) โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี
 - (2.3) โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี
 - (2.4) โรงเรียนชัยสิทธิवास “พัฒนสายบำรุง”
 - (2.5) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี
- 3) สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปไท่ ประกอบด้วย
 - (3.1) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต
 - (3.2) โรงเรียนธัญรัตน์
 - (3.3) โรงเรียนเทพรัตนคลองสีบสาม ปทุมธานี
 - (3.4) โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม
 - (3.5) โรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา
 - (3.6) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา
- 4) สหวิทยาเขตปทุมมิตร ประกอบด้วย
 - (4.1) โรงเรียนธัญบุรี
 - (4.2) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี
 - (4.3) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
 - (4.4) โรงเรียนสายปัญญารังสิต
 - (4.5) โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร

ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามโรงเรียนทั้งหมด 22 โรงเรียน ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี

ลำดับที่	โรงเรียน	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
1.	โรงเรียนปทุมวิไล	153
2.	โรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิบำรุง”	45
3.	โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี	60
4.	โรงเรียนนรราชทินนิตตามาตุวิทยา	104
5.	โรงเรียนสุนทโรเมตตาประชาสรรค์	13
6.	โรงเรียนบัวแก้วเกษร	38
7.	โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	194
8.	โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	130
9.	โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี	123
10.	โรงเรียนชัยสิทธิवास “พัฒนสายบำรุง”	19
11.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี	60
12.	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	172
13.	โรงเรียนธัญรัตน์	166
14.	โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	46
15.	โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม	94
16.	โรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา	98
17.	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา	14
18.	โรงเรียนธัญบุรี	136
19.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	112
20.	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	110
21.	โรงเรียนสายปัญญารังสิต	110
22.	โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	32
รวม		2,029

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ณัฐพงษ์ คำเขิน (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ 2) ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ และ 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมและพัฒนาประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนาย ได้ร้อยละ 58 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมและพัฒนาประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ตลอดจนให้ความรู้และความเข้าใจ มีการร่วมวางแผน มีการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม และให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

วิสนีย์ นุราช (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ =4.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ =4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=.628$, $r^2=.394$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรไม่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ไม่กล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารไม่สร้างความเข้าใจให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับภารกิจหรือนโยบายที่เร่งด่วน และมีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจการดำเนินงานนโยบายเร่งที่ด่วนให้บุคลากรทราบ

ศิวพงษ์ แสงนอก (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมประเมินผล การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการปรับตัว ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านการบูรณาการ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r=.873$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จุฑามาศ รัตนทิพย์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออก เฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผล 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล และ 3) ศึกษาตัวทำนายการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มี 2 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มณฑาทิพย์ ศิริสุมทุม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และเพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาใน

โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้านการให้อำนาจในการตัดสินใจ และด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายใน ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้นักเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วิบูลร นิลพิบูลย์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 จากการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงานการไว้วางใจกันและการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วีรยุทธ เส้าแก้ว (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Xa2) และแรงจูงใจในการทำงานของครูนโยบายและการบริหาร (Xb10) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Xb3) และด้านความก้าวหน้าในงาน (Xb5) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 61.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ฤทัยรัตน์ ปัญญาสม (2560) ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา และ 3) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวม 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทับทิม แสงอินทร์ (2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดำเนินการด้านการกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2559) ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซนต์

รัชพงศ์ มีแก้ว (2557) ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเพย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเพย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 2) แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเพย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเพย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจ ตามลำดับ 2) แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเพย อำเภอดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรตระหนักในเรื่องการมีส่วนร่วมในการติดตามและจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรและการให้บริการ บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

อนงค์ อาจจทอง (2557) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .649 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Carol et. al (2020) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนและโรงเรียน พบว่า การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียน ซึ่งมีนักเรียนเป็นวัยรุ่นมีความสำคัญมาก คนในชุมชนควรจัดตั้งกรรมการของชุมชนในการดูแลร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน และควรมีความรอบคอบในเรื่องระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนวิธีการที่อาจจะมีผลกระทบ

Liu (2020) ศึกษาเรื่อง การวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของนักเรียนในประเทศจีน โดยใช้เกณฑ์ประสิทธิผลโรงเรียนของนานาชาติ ซึ่งใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Man nova จากการตอบแบบสอบถามของครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านกระบวนการจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในประเทศจีน กับประสิทธิผลโรงเรียนของนานาชาติ ในด้านบทบาทของ Banzhuren ซึ่งเป็นผู้อำนวยการห้องเรียน ความสำคัญของการประเมินคะแนนทดสอบนักเรียนของครู ผลกระทบของขนาดห้องเรียนที่ใหญ่ และผลกระทบในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากรการศึกษาโดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท มีประสิทธิผลตรงข้ามประสิทธิผลของโรงเรียนในเมือง ในด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ความคาดหวังของนักเรียนในอนาคต และโอกาสของครูในการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ข้อแตกต่างที่พบ ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครูจีนยังคงยึดรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบจัดทั้งห้องมากกว่าแบ่งกลุ่มย่อย ครูยังเข้มงวดกับนักเรียนในด้านกฎระเบียบและการเรียนและการสาธิตการสอนเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมทั้งในโรงเรียนเดียวกันและโรงเรียนอื่น

Sammons and Mortimore (2020) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลจะประกอบไปด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและ

วิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

Stefano (2020) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน บทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐใน Santa Fe Province ประเทศอาร์เจนตินา พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบบ่อยที่สุดในความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การจัดแบ่งสถานที่อย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหารการแบ่งอย่าง เป็นสัดส่วนนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัย การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบ ภาวะผู้นำของครูใหญ่และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Porter (1995) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชน เมื่อบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชนเผชิญกับความต้องการ การบริการที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติเทคโนโลยีข้อมูล พวกเขาจะต้องเผชิญกับความกดดันด้านการ ให้บริการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ และโอกาสความก้าวหน้าจำกัด การศึกษาครั้งนี้เป็นการ แสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อความพึงพอใจทางจิตวิทยา สังคม และอธิบายความ ต้องการของการบรรลุความต้องการด้วยทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ในทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ของการบริหารงานตามทฤษฎี Y ทฤษฎีสถานการณ์

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ทำให้ทราบ ถึงแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ทั้งการมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การลงมือปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยอาศัยแนวคิดที่สามารถ ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดประสิทธิภาพ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วม ในการตั้งเป้าหมาย 3) มีการไว้วางใจกัน 4) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 5) บรรยากาศองค์กร ทั้งนี้ เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายขององค์กร มีการไว้วางใจกัน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศองค์กร ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งหากนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาก็จะส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุ เป้าหมาย ทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2) ความพึงพอใจของครูหรือบุคลากร 3) ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 4) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 5) ความสามารถ

ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ซึ่งหากสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษาแล้วนั้น ก็นับเป็นความสำเร็จอย่างแท้จริงของทุกสถานศึกษา ทั้งนี้จุดเริ่มต้นของการสร้างความสำเร็จในสถานศึกษานั้น จะต้องมาจากกระบวนการบริหารจัดการโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการบริหารอย่างรอบด้าน เป็นผู้ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย นำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 22 แห่ง มีจำนวนประชากร 2,029 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2566)

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) และนำมาสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของเครือข่ายการบริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขต จากนั้นนำมาทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนจำแนกตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
สหวิทยาเขตสัตตบงกช	413	67
สหวิทยาเขตปทุมเบญจา	526	85
สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัท	590	95
สหวิทยาเขตปิยมิตร	500	81
รวม	2,029	327

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด	
ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก	
ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง	
ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อย	
ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อยที่สุด	

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

3.3.3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบประเมินความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกรายการ

3.3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้าย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าที่ได้คือ 0.99

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ติดต่อประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ได้รับตอบกลับคืนมา จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4.3 รวบรวมแบบสอบถามทางออนไลน์ที่ได้รับคืนมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แล้วตรวจสอบแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบคำถามครบทุกข้อหรือไม่

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจาก

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบบสอบถามข้อมูลในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3) แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามข้อมูลในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน (Pearson correlation Coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (อ้างอิงใน
สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2557)

0.70-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.30-0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.01-0.29	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
หากค่า r เป็นบวก	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก
หากค่า r เป็นลบ	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 5) วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 22 โรงเรียน จำนวน 327 คน โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในงานวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$P1$	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
$P2$	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
$P3$	แทน	ด้านการมีความไว้วางใจกัน

P4	แทน	ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
P5	แทน	บรรยากาศองค์กร
E1	แทน	ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ
E2	แทน	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร
E3	แทน	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
E4	แทน	ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก
E5	แทน	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา
P	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม
E	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จากการตอบสอบถามของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 327 ฉบับ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	123	37.60
หญิง	204	62.40
รวม	327	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	79	24.20
31 – 39 ปี	146	44.60
40 – 49 ปี	75	22.90
50 ปี ขึ้นไป	27	8.30
รวม	327	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	227	69.40
ปริญญาโท	100	30.60
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	327	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	84	25.70
5 - 10 ปี	137	41.90
11 – 15 ปี	58	17.70
16 ปี ขึ้นไป	48	14.70
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-39 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90

4.3 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 2 จากการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมเป็นรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (P1)	4.146	0.755	มาก	5
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (P2)	4.291	0.718	มาก	3
3. ด้านการมีความไว้วางใจกัน (P3)	4.364	0.710	มาก	1
4. ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (P4)	4.311	0.752	มาก	2
5. บรรยากาศองค์กร (P5)	4.214	0.793	มาก	4
รวม	4.265	0.746	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.265$, $SD=0.746$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีความไว้วางใจกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.364$, $SD=0.710$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.311$, $SD=0.752$) ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.146$, $SD=0.755$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (P1)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงต่างๆ ตลอดทั้งกระบวนการ	4.153	0.719	มาก	2
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจและร่วมเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา	4.125	0.755	มาก	4
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา	4.086	0.767	มาก	5
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการรับผิดชอบที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ	4.147	0.745	มาก	3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (P1)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการ ตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการ ตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทต่างๆ	4.220	0.787	มาก	1
รวม	4.146	0.755	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.146$, $SD=0.755$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจให้เกิดผลที่ดีตามบริบทต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.220$, $SD=0.787$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงต่างๆ ตลอดทั้งกระบวนการ ($\bar{X}=4.153$, $SD=0.719$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=4.086$, $SD=0.767$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการ
ตั้งเป้าหมาย โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (P2)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ ตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา	4.257	0.701	มาก	4
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.333	0.693	มาก	2
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน	4.422	0.655	มาก	1
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังครูและผู้เกี่ยวข้อง เมื่อมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย	4.220	0.787	มาก	6

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการ
ตั้งเป้าหมาย โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (P2)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในองค์กร	4.266	0.718	มาก	3
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว	4.245	0.756	มาก	5
รวม	4.291	0.718	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.291$, $SD=0.718$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.422$, $SD=0.655$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.333$, $SD=0.693$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังครูและผู้เกี่ยวข้องเมื่อมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.220$, $SD=0.787$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีความไว้วางใจกัน
โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ด้านการมีความไว้วางใจกัน (P3)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู	4.401	0.693	มาก	2
2. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูให้ตรงกับความสามารถ	4.312	0.764	มาก	6
3. ผู้บริหารมอบงานให้ครูโดยไว้วางใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.431	0.660	มาก	1
4. ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจในขอบข่ายของงานที่ครูรับผิดชอบ	4.318	0.728	มาก	5
5. ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรในการทำงาน	4.373	0.688	มาก	3

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีความไว้วางใจกัน
โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ (ต่อ)

ด้านการมีความไว้วางใจกัน (P3)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
6. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู	4.346	0.726	มาก	4
รวม	4.364	0.710	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีความไว้วางใจกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.364$, $SD=0.710$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมอบงานให้ครูโดยไว้วางใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.431$, $SD=0.660$) รองลงมาคือ ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู ($\bar{X}=4.401$, $SD=0.693$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูให้ตรงกับความสามารถ ($\bar{X}=4.312$, $SD=0.764$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความเป็นอิสระในการ
ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (P4)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ริเริ่มสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ	4.300	0.753	มาก	4
2. ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจงานที่ ได้รับมอบหมายและให้รายงานการปฏิบัติงาน เมื่องานสำเร็จ	4.343	0.708	มาก	2
3. ผู้บริหารให้เสรีภาพแก่ครูในการแสดงความคิดเห็น เห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่	4.321	0.766	มาก	3
4. ผู้บริหารให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถ ในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.385	0.734	มาก	1
5. ผู้บริหารสร้างความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู	4.208	0.799	มาก	5
รวม	4.311	0.752	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.311$, $SD=0.752$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.385$, $SD=0.734$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายและให้รายงานการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ ($\bar{X}=4.343$, $SD=0.708$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X}=4.208$, $SD=0.799$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ด้านบรรยากาศองค์กร (P5)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา	4.269	0.776	มาก	1
2. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.248	0.801	มาก	2
3. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.141	0.839	มาก	5
4. ผู้บริหารใช้แบบภาวะผู้นำที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	4.187	0.806	มาก	4
5. ผู้บริหารสร้างการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนอย่างถูกต้องทั่วถึงและทันเวลา	4.223	0.742	มาก	3
รวม	4.214	0.793	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.214$, $SD=0.793$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.269$, $SD=0.776$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.248$, $SD=0.801$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{X}=4.141$, $SD=0.839$)

4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมเป็นรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ (E1)	4.407	0.650	มาก	1
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร (E2)	4.357	0.689	มาก	2
3. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (E3)	4.285	0.693	มาก	3
4. ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก (E4)	4.086	0.780	มาก	5
5. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (E5)	4.183	0.749	มาก	4
รวม	4.264	0.712	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.264$, $SD=0.712$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ($\bar{X}=4.407$, $SD=0.650$) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร ($\bar{X}=4.357$, $SD=0.689$) ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ($\bar{X}=4.086$, $SD=0.780$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยภาพรวม และเป็นรายข้อ

ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ (E1)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้รับบริการได้รับบริการจากบุคลากรด้วยความสุภาพ เป็นมิตร	4.437	0.652	มาก	3
2. ผู้รับบริการได้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว	4.370	0.674	มาก	6
3. ผู้รับบริการได้รับบริการเป็นระบบและมีขั้นตอนที่เหมาะสมการให้ข้อมูล/รายละเอียดชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.321	0.649	มาก	7
4. ผู้รับบริการได้รับบริการจากสถานที่ตั้งโรงเรียนสะดวกในการเดินทางมาติดต่อ	4.440	0.608	มาก	2
5. ผู้รับบริการได้รับบริการจากเครื่องมืออุปกรณ์ทันสมัยและทำให้เกิดความสะดวกมากขึ้น	4.419	0.654	มาก	4
6. ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ตรงตามความต้องการ	4.400	0.656	มาก	5
7. ผู้รับบริการได้รับการบริการที่เป็นประโยชน์	4.465	0.654	มาก	1
รวม	4.407	0.650	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.407, SD =0.650) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้รับบริการได้รับการบริการที่เป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.465, SD =0.654) รองลงมาคือ ผู้รับบริการได้รับบริการจากสถานที่ตั้งโรงเรียนสะดวกในการเดินทางมาติดต่อ ($\bar{X}$ =4.440, SD =0.608) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้รับบริการได้รับบริการเป็นระบบและมีขั้นตอนที่เหมาะสมการให้ข้อมูล/รายละเอียดชัดเจนและเข้าใจง่าย ($\bar{X}$ =4.321, SD =0.649)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร (E2)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.382	0.677	มาก	5
2. ครูมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับ	4.291	0.778	มาก	7
3. ครูมีความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง	4.278	0.734	มาก	9
4. ครูมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน	4.428	0.592	มาก	4
5. ครูมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.468	0.625	มาก	1
6. ครูมีความพึงพอใจต่อนโยบายแผนงาน มาตรการกระบวนการทำงาน	4.291	0.704	มาก	7
7. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารบังคับบัญชา	4.236	0.765	มาก	11
8. ครูมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้และ พัฒนาวิชาชีพ	4.456	0.659	มาก	3
9. ครูมีความพึงพอใจในการมีอิสระในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.462	0.635	มาก	2
10. ครูมีความพึงพอใจในการมีโอกาสได้รับรู้ ข่าวสารและการใช้ทักษะที่หลากหลาย	4.367	0.709	มาก	6
11. ผู้บริหารสามารถสร้างและรักษาระดับความ พึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง	4.267	0.701	มาก	10
รวม	4.357	0.689	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.357$, $SD=0.689$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.468$, $SD=0.625$) รองลงมาคือ ครูมีความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.462$, $SD=0.635$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารบังคับบัญชา ($\bar{X}=4.236$, $SD=0.765$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (E3)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสามารถดำเนินงานในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	4.226	0.729	มาก	8
2. ครูสามารถดำเนินงานในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	4.339	0.677	มาก	2
3. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนและตรงตามเนื้อหาสาระ	4.404	0.671	มาก	1
4. นักเรียนมีการพัฒนาทัศนคติ	4.232	0.693	มาก	6
5. นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้	4.245	0.697	มาก	5
6. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์	4.321	0.663	มาก	3
7. นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.284	0.740	มาก	4
8. นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง	4.229	0.673	มาก	6
รวม	4.285	0.693	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.285$, $SD=0.693$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลการเรียนรู้ของนักเรียนตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน และตรงตามเนื้อหาสาระ ($\bar{X}=4.404$, $SD=0.671$) รองลงมาคือ ครูสามารถดำเนินงานในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.339$, $SD=0.677$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถดำเนินงานในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.226$, $SD=0.729$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก (E4)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง	4.009	0.831	มาก	8
2. นักเรียนมีความอดกลั้น	4.028	0.841	มาก	6
3. นักเรียนเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.116	0.767	มาก	2
4. นักเรียนรู้จักพัฒนาตัวเอง	4.110	0.743	มาก	3
5. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน	4.245	0.744	มาก	1
6. นักเรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ	4.067	0.744	มาก	5
7. นักเรียนมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงจัง	4.012	0.825	มาก	7
8. นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย และยอมรับเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม	4.098	0.745	มาก	4
รวม	4.086	0.780	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.086$, $SD=0.780$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ($\bar{X}=4.245$, $SD=0.744$) รองลงมาคือ นักเรียนเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.116$, $SD=0.767$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง ($\bar{X}=4.009$, $SD=0.831$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (E5)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษา	4.196	0.762	มาก	4
2. ผู้บริหารสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน	4.098	0.781	มาก	6
3. ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม	4.217	0.735	มาก	3
4. ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าวความคิด และมีความสามารถโน้มน้าวค่านิยม	4.135	0.772	มาก	5
5. ผู้บริหารมีความสามารถเปลี่ยนความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน	4.217	0.730	มาก	2
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.236	0.715	มาก	1
รวม	4.183	0.749	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.183$, $SD=0.749$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}=4.236$, $SD=0.715$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถเปลี่ยนความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน ($\bar{X}=4.217$, $SD=0.730$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ($\bar{X}=4.098$, $SD=0.781$)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

	P1	P2	P3	P4	P5	E1	E2	E3	E4	E5	P	E
P1	1											
P2	0.834**	1										
P3	0.769**	0.803**	1									
P4	0.768**	0.849**	0.867**	1								
P5	0.789**	0.790**	0.854**	0.859**	1							
E1	0.612**	0.693**	0.782*	0.768**	0.739**	1						
E2	0.676**	0.745**	0.765**	0.809**	0.780**	0.824**	1					
E3	0.712**	0.695**	0.727**	0.709**	0.769**	0.668**	0.784**	1				
E4	0.715**	0.624**	0.640**	0.609**	0.707**	0.635**	0.700**	0.824**	1			
E5	0.786**	0.774**	0.804**	0.785**	0.814**	0.769**	0.778**	0.810**	0.784**	1		
P	0.903**	0.924**	0.926**	0.939**	0.931**	0.776**	0.816**	0.782**	0.715**	0.858**	1	
E	0.784**	0.785**	0.825**	0.815**	0.848**	0.859**	0.902**	0.911**	0.888**	0.927**	0.878**	1

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

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=0.878$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรยากาศองค์กร (P5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในภาพรวมสูงที่สุด ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.848 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศองค์กร (P5) กับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา (E5) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.814 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ด้านการมีความไว้วางใจกัน (P3) กับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา (E5) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.804 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (P4) กับ ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติเชิงบวก (E4) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.609 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-39 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90

5.1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีความไว้วางใจกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจให้เกิดผลที่ดีตามบริบทต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงต่างๆ ตลอดทั้งกระบวนการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา

ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังครูและผู้เกี่ยวข้องเมื่อมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ด้านการมีความไว้วางใจกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมอบงานให้ครูโดยไว้วางใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูให้ตรงกับความสามารถ

ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมาย และให้รายงานการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้รับบริการได้รับการบริการที่เป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้รับบริการได้รับการบริการจากสถานที่ตั้งโรงเรียนสะดวกในการเดินทางมาติดต่อ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้รับบริการได้รับบริการเป็นระบบ และมีขั้นตอนที่เหมาะสมการให้ข้อมูล/รายละเอียดชัดเจน และเข้าใจง่าย

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูมีความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารบังคับบัญชา

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลการเรียนรู้ของนักเรียนตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนและตรงตามเนื้อหาสาระ รองลงมาคือ ครูสามารถดำเนินงานในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถดำเนินงานในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน รองลงมาคือ นักเรียนเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถเปลี่ยนความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน

5.1.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ($r=0.878$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรยากาศองค์กร (P5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในภาพรวมสูงที่สุด ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.848 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศองค์กร (P5) กับด้านความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษา (E5) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.814 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ด้านการมีความไว้วางใจกัน (P3) กับด้านความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษา (E5) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.804 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (P4) กับด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติเชิงบวก (E4) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.609 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปราย ดังนี้

5.2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจ ยอมรับในความรู้ความสามารถของครู ให้เกียรติบุคลากรในการทำงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะจนงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ ครูมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบร่วมกันและหา

แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศ สร้างแรงจูงใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงกระตุ้นในการดำเนินกิจกรรม เกิดความสามัคคี เข้าใจเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุปสรรคมากยิ่งขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสนีย์ นุราช (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ ศิวพงษ์ แสงนอก (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จุฑามาศ รัตนทิพย์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งผู้บริหารและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีทักษะในการบริหารงานที่ดี มีกระบวนการในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบ ผู้บริหารผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมาอย่างเข้มข้น จึงมีทักษะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลที่เป็นรูปธรรมชัดเจน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู บุคลากร นักเรียน ตลอดจนชุมชนพื้นที่โดยรอบโรงเรียน ส่งผลให้ผู้ปกครอง ชุมชน พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการพัฒนานักเรียน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน กระตุ้นให้นักเรียนพร้อมที่จะเรียนรู้ตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนที่มีครูเป็นผู้จัดกิจกรรมที่ตรงตามหลักสูตร โดยใช้เทคโนโลยีในการสอนที่หลากหลาย มีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพด้วยเครื่องมือการวัดผลที่ตรงตามศักยภาพของนักเรียน ครูสามารถจัดกระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการ

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานร่วมกำหนดนโยบายและรับทราบข้อมูลต่างๆ ของโรงเรียนด้วยการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของผู้ปกครอง เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่าง โรงเรียน ชุมชน และองค์กรภายนอก เพื่อพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วิสนีย์ นุราช (2566) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ ศิวพงษ์ แสงนอก (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จุฑามาศ รัตนทิพย์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประสิทธิผล ของโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีการนำแนวคิด ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ร่วมกับทักษะการบริหารอื่นๆ ตามบริบทของแต่ละโรงเรียน กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีการไว้วางใจกัน ความเป็น อิสระในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศองค์กร ดังจะเห็นได้จากผลของการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า เมื่อ ทุกคนในโรงเรียนมีความรู้สึกถึงความยึดมั่นผูกพันจะมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไป ด้วย อีกประการหนึ่งคือ หากผู้บริหารมีความไว้วางใจและสามารถทำให้ครู บุคลากร รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง กับโรงเรียนรับรู้ถึงการไว้วางใจที่ผู้บริหารมีต่อผู้ปฏิบัติก็จะส่งผลให้การทำงานราบรื่น มีประสิทธิภาพ จนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสนีย์ นุราช (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ โรงเรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ศิวพงษ์ แสงนอก (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับ จุฑามาศ รัตนทิพย์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการบริหารจัดการ การพัฒนานโยบาย การจัดการเรื่องการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการรับผิดชอบที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจและร่วมเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา รวมถึงรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน อันจะส่งผลดีและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการในภาพรวมต่อไป

5.3.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนร่วมกันพัฒนาทัศนคติทางบวกในด้านที่เสริมสร้างความอดกลั้น สร้างความมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ และสร้างมีระเบียบวินัยในตนเอง อาทิ โรงเรียนจัดอบรมคุณธรรม จริยธรรม ด้านความอดกลั้น ด้านความมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ ด้านความมีระเบียบวินัยให้กับนักเรียน และจัดกิจกรรมเสริมทักษะชีวิตให้นักเรียนรู้จักการดำเนินชีวิต สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี ครอบครัวสามารถจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ได้มีกิจกรรมร่วมกันสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว องค์กรต่างๆ จัดอบรมหรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรภายในองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เด็กนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน โดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ทั้งในระยะยาวและระยะยาว ค้นพบสิ่งที่ท้าทายในการเรียนเพื่อให้การเรียนมีความสุขและเป็นที่น่าสนใจมากขึ้น รับผิดชอบต่อการเรียนโดยตัดสินใจที่จะลงมือทำงานอย่างหนัก และรักษาความมุ่งมั่น มีความเชื่อมั่นในตัวเองและมองเห็นความสำเร็จในตัวเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเรียนรู้ รู้จักพัฒนาตัวเอง มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย และยอมรับเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีความอดกลั้น มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ และมีระเบียบวินัยในตนเอง

5.3.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันใน

ทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ บรรรยากาศองค์กร กับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ผู้บริหาร ควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศองค์กร รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ในการแก้ปัญหาสถานศึกษา และกำหนดทิศทางของนโยบายต่างๆ อันจะส่งผลถึงประสิทธิผลที่ดีของ โรงเรียนในภาพรวมต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

5.4.2 ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. (2539). ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการเรียนการสอนในระดับ
ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: ครูสภา ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. กรุงเทพฯ ฯ: ครูสภา.
- _____. (2552). หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (2543). การคลังว่าด้วยการจัดสรรและการกระจาย. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- จันทร์านิ สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- _____. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี:
บุ๊คพอยท์.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2561). แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน.
วารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 26(50).
- จุฑามาศ รัตนทิพย์ และ นิชดา เปี่ยมพิชนะ. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ).
- ชฎาภรณ์ สนิมคล้า. (2553). ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชาญชัย อาจินสมาการ. (2548). สู่ทิศทางใหม่ของการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5).
ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบริการปริณทล. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ไชยา หานุภาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ณัฐพงษ์ คำเงิน, นวรัตน์ ไชยมภู และ นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2566) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ดุสิต สาลี. (2552). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566 จาก
<http://www.gotoknow.org/posts/259345>
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์).
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัด
สุพรรณบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2552). องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
แซฟไฟร์พรินต์.
- ทิพวัล มลิแสง. (2553). การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดกระบี่.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ธัชพงศ์ มีแก้ว. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ธีระ รุณเจริญ (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นพพล นพรัตน์ (2563). ความหมายของความไว้วางใจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566 จาก <https://acrosswork.co.th/2021/12/-trust/>
- นฤมล เจริญพรสกุล และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารวิจัยและพัฒนาโดยองค์กร
ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(3) , 107-118.
- นิกร ศรีราช. (เมษายน – มิถุนายน 2564). การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานตามหลัก
พระพุทธศาสนา. วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, 10(2).
- บรรชา บุญสิงห์. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์
ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- บรรยงค์ โตจินดา. (2550). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุษรา เขินอำนวย. (2551). การบริหารจัดการโรงเรียน. กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรส.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
พิษณุโลก.
- ประสาร พรหมณา. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 7(2), 25.
- ประเสริฐ ต้นสกุล. (2551). ทักษะประกอบตน. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (2564). กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค (Consumer Buying
Process). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.popticles.com/self-development/how-to-create-your-positive-attitude/>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553) การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- พัชรพร ทวยสงฆ์. (2552). ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 4
หมู่ที่ 1 ตำบลปากพูน อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครศรีธรรมราช). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม
2566 จาก <https://research.otepec.go.th/files/ynzm1756.pdf> (ออนไลน์)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิณสุตา สิริธรรังศรี. (2558). **แก่นการจัดการศึกษา**. ชุดโครงการการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: การศึกษาเพื่อสุขภาวะเด็กและเยาวชน. กรุงเทพฯ: DPU Coolprint มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). **ทฤษฎีองค์กรสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภะ.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- ไพลิน ทิพย์करण. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี.
- _____. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.
- ภิญโญ สาร. (2550). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ภริกาญจน์ ไคนุ่นนา. (2549). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. (Online). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566 จาก <http://www.thaisouthtoday.com/index.php?>
- มณฑาทิพย์ ศิริสุขุม และ นันทิชา หาสนธิ. (2564). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- มนชนก พุ่มเพชร. (2559). **กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- มนชัย อรพิมพ์. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- มณฑรา ธรรมบุศย์. (2551). **การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้โดยใช้ PBL (Problem-Base Learning)**. *วารสารวิทยจารย์*, 5(2) , 11-17.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- รัตนฐาภรณ์ ธนโชติสุขสabay. (2557). ทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ราม เรือนทองดี. (2564). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ลำเพย เย็นมนัส. (2553). บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วรลักษณ์ มากศิริ. (2562). การมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน การทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโรงไฟฟ้าแม่เมาะ. (การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วันชัย โกลละสุต. (2550). การบริหารงาน. สืบค้นจาก <http://Subweb2.dpt.go.th/>
- วินัย ดิสงส์. (2550). การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- วินิจ เกตุขำ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วิบูลอร นิลพิบูลย์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). ความพึงพอใจของประชาชนของการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิสนีย์ นูราช และ วิรัตน์ ธรรมาภรณ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ นครศรีธรรมราช).
- วิรัช เสาก้าว. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ เสาภาวัน. (2548). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ศิริพงษ์ แสงนอก. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์).
- เศรษฐภูมิ เกชาวารี. (2558). การบริหารการจัดการ. บทความในดิสเคอรีล เทคโนโลยี รีวิว Industrial technology review, 21(276).
- ไศภิดา คล้ายหนองสรวง. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2566). ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขึ้นพื้นฐาน (O-NET). สืบค้นจาก <https://www.niets.or.th/th/catalog/view/3121>
- สมบุญ พรรณนาภ. (2550). หลักการเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- _____. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมาน อัครภูมิ. (2553). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 5).
อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- _____. (2553). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์
- สัมมา รณิธย์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566. สืบค้นจาก <https://spmpt.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. สืบค้นจาก <https://www.opdc.go.th/development/psea/award-type1/participatory-gov/>
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี. (2565). แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2566-2568) จังหวัดปทุมธานี. [ม.ป.ท.].
- สุนิรัตน์ เอี่ยมประไพ. (2557). การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นเชิงเส้น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์).
- สุภมาส อังสุโชติ และคณะ. (2557). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. (2530). พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุวิทย์ มูลคำ. (2551). ครบเครื่องเรื่องการคิด (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- เสรี ภัคดี. (2564). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนงค์ อาจทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อนวัตนันท์ ทศบุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- อภิเดช พลเยี่ยม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อารีย์ เยเปี้ยว. (2562). ความพึงพอใจในงานของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). การศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- _____. (2543). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: ศุภสภา ลาดพร้าว.
- อุทุมพร จามรมาน และคณะ. (2553). การควบคุมการวัดประเมินและการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุมาพร เปรมานพันธ์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Anthony William P. (1978). *Participative management*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Bennis, Werren G. (1971) *Toward a Truly Scientific Management : The Concept of organization Health in Chopade J. (ed) Assessment of Organizational Effectiveness : Issue Analysis Reading*. Pacific Palisades, Valif: Goodyear.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of job autonomy. *Human Relation Retrieved January 25, 2016*.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bryman, A. (1986). **Leadership and Organizations**. London, UK: Routledge Kegan Paul.
- Cameron, K. M., and Whetten, W. E. (1983). **Overcoming Resistance to Change**.
Human Relation.
- Caplow, P. (1946). **Sociology Occupations**. Connecticut. Westport: Greenwood Press.
- Carol et. al (2020). **A Pilot Study of Teachers' Feedback According To Carol Dweck's Mindset Theory**. 11th International Conference on Education and Educational Psychology. November 2020.
- Christ Argiris. (1999). **On Organizational Learning**. Harvard University Massachusetts: Willey.
- Cohen, J., and Uphoff. (1977). **Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation**. London, UK: Rural Development Center: Cornell University.
- _____. (1980). **Effective Behavior in Organizations**. New York: Richard D. Irwin Inc.
- Cook, J., & Wall. T. (1980). New work attitude measures of trust, organization commitment and personal need non-fulfillment. **Journal of Occupational Psychology**.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. (1981). **Human Behavior at Work: Organizational Behavior** (7th ed.). New York: McGraw-Hill Book.
- _____. (1985). **Human Behavior at Work : Organizational Behavior** (7th ed.). New York: McGraw-Hill Book.
- Davis, Keith. (1967). **Human Relations at Work**. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. (1986). **Organization Theory Integrating Structure And Behavior** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall International.
- Edgar H. Schein. (1970). **Organizational Psychology**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Edmonds, R. (1979). **Some schools work and more can**. California: Corwin Press.
- Ford, R. C., Amanti, B. R., and Heaton, C. P. (1988). **Organization Theory: A Integrative Approach**. New York: Harper & Row.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Forehand and Gilmer. (1964). Environmental variation in Studies of Organization Behavior. **Forehand, Garlie A, Von Haller, Gilemer, Psychological Bullection.**
- Fox, R. S. (1973). **School Climate Improvement: A Challenge to the School**
- Gibson, Ivancevich, and Donnelly, Organizations. (1979). **Structure, Process, Behavior.** New York: McGraw – Hill Book Company.
- Gibson, L. J., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. (1997). **Organizations, Behavior Structure Processes** (9th ed.). USA: The McGraw-Hill.
- Gibson. (2000). **Organizations, Behavior, Structure, Processes.** New York: McGraw-Hill
- Glass, G. V., & Hopkins, K. D. (1984). **Statistical Methods in Education and Psychology** (2nd ed.). Prentice-Hall.
- Golembiewski and McConkie. (1975). **The Centrality of Interpersonal Trust in Group Processes.** L. Cooper (Ed.). **Theories of Group Processes.** New York: John Willy & Sons.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of education** (3rd ed.) New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J. R. (1987). **A Diagostic Approck to Organization Behavior.** Boston: Allyn & Bacon.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance.**
- Hackman. (1971). Employee reactions to job characteristics. **Journal of Applied Psychology.**
- Hall, R. H. (1991). **Organizations Structures Processes and Outcomes.** Prentice–Hall: International.
- Halpin, A. W., and Croft, D. B. (1966). **The Organizational Climate of School.** Chicago: The Midwest Administration Center.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work.** New York: John Wiley and Sons.
- Hong Harrison (2016). **The Journal of Finance**, 71(5), 2095-2144.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hornby, A. F. (2000). **Advance Learner's Dictionary**. London, UK: Oxford University.
- Hoy, W. K., and Ferguson, J. (1985). A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School. **Educational Administration Quarterly**.
- Hoy, Wayne, K., and Cecil G. Miskel. (1991). **Educational Administration: Theory Research and Practice** (4th ed.). New York: Harper Collins.
- _____. (2008). **Educational Administration Theory, Research, and Practice**. Boston: McGraw-Hill.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**.
- Keith Davis. (1981). **Human behavior at work organizational behavior** (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & D. W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**.
- Lawler, Edward E. (2003). **Creating a strategic human resources organization: an assessment of trends and new directions**. Stanford, Calif: Stanford University Press.
- Likert, R. (1961). **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill.
- Liu (2020). **Education in and after Covid-19: Immediate Responses and Long-Term Visions**. Postdigital Science and Education. Open Journal of Social Sciences, Vol.8 No.10, October 26, 2020.
- Lunenburg, Fred and C. Ornstein. (1996). **Educational Administration: Concepts and Practices** (2nd ed.). New York: Wadsworth.
- Mahoney, T. A., and Weitzel, W. (1969). Managerial Model of Organizational Effectiveness. **Admin. Sc. Quarterly**.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of Organizational trust. **Academy of Management Review**.
- Mayo, E. (1993). **The Human Problems of an Industrial Civilization**. New York: Macmillan.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- McClelland, D. D. (1953). **The achievement Motive**. New York: Appleton-Century Crofts.
- Morgeson, F.P. & Humphrey, S.E. (2006). The work design questionnaire (wdq):
Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design
and the nature of work. **Journal of Applied Psychology**.
- Mott, P. E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization**. New York: Harper
and Row.
- Nahavandi, A., & Malekzadeh, A. R. (1993). **Organization Culture in the Management
of Mergers**. New York: Quorum Book.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). **Organizational Behavior**. Chicago: The Dryden
Press.
- Oliver, R. L. (1997). **Satisfaction: a behavioral perspective on the consumer**.
New York: Irvin/McGraw-Hill.
- _____. (1987). **Longman dictionary of contemporary English** (2nd ed). London,
England: Richard Clay.
- Parson, J. L. (1983). **An examination of the relationship between participative
management and perceived institutional effectiveness in North Carolina
College**. (Dissertation Abstracts International, 53(09),307 – A).
- Penning. (2003). **The aldo-keto reductase superfamily homepage**. University of
Pennsylvania.
- Porter. (1995). Toward a new conception of the environment-competitiveness
relationship. **Journal of Economic Perspectives**, 9, 97-118.
- Price, J. L. (1968). **Organizational Effectiveness: An Inventory of Propositions**.
Homewood, Ill: Richard D. Irwin.
- Putti, J. M. (1987). **Management: A Function Approach**. Singapore: McGraw-Hill.
- Quirk, R. (1987). **Longman Dictionary of Contemporary English**. London, UK: Richard
Clay.
- Robbins. Stephen P. (1983). **Organizational Behavior**. Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice-Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. (1990). **Organization Theory: Structure Design and Application** (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- _____. (2005). **Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications** (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robert, T. R., Irving and M. Fred. (1961). **Leadership and Organization**. New York: McGraw-Hill.
- Rotter. (1971). Genetallized expectancies for interpersonal trust. **America Psychologist**.
- Russell, Daniel and others. (1987). Job Relation Stress Social Support and Burnout Among Classroom Teachers. **Journal of Applied Psychology**.
- Sammons and Mortimore (2020). **School Effectiveness and Equity: Making Connections, A review of School Effectiveness And improvement research and its implications for practitioners and policy makers**. [n.p.].
- Sashkin, M. (1982). **A Manager's Guide to Participative Managers**. New York: AMA. Membership Publications Division.
- Seashore & Yuchtman. (1967). A system resource approach to organizational effectiveness. **American Sociological Review**.
- Steer, Richard, M., Ingron, G. R., & Mowday, R. T. (1985). **Managing effective organization: An introduction**. Boston: Kent.
- Steers, R. M. (1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. Administrative Science Quarterly.
- Stefano (2020). **The geometry of abstraction in the hippocampus and prefrontal cortex**. New York.
- Swansburg, R. C. (1996). **Management and Leadership for nurse Managers**. Boston: Jones and Bartich.
- Taguri, R., & Litwin, G. L. (Eds.). (1968). **Organizational climate: Exploration of the Concept**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Thibodeaux and Favilla. (1996). Organizational effectiveness and commitment through strategic management. **Industrial Management and Data Systems**, 96(5).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Tyysk, L. Vappu. (1998). Insiders and Outsiders: Women's Movement and Organization Effectiveness. **Canadian Review of Sociology and Anthropology**.
- Walsh, M. (1999). **Building a Successful School**. London, UK: Kogan Page.
- White (1982). **Why Community Participation A Discussion of the Argument**
Community Participation: Current Issue and Lesson. Learned, New York:
United Nation's Fund.
- Wolman, Benjamin B. (1973). **Dictionary of Behavioral Science**. Van Nostrand:
Reingeld Company.
- Yukl, G. A. (1981). **Leadership in Organization**. Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice-Hall.







ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูลวิจัย

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๐๘.๒



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

เนื่องด้วย นายธูปนนท์ ไชยกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายธูปนนท์ ไชยกุล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๐๘



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม

เนื่องด้วย นายธูปนนท์ โชคสกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายธูปนนท์ โชคสกุล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๐๘.๑



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนโธสง

เนื่องด้วย นายธูปนนท์ โชคสกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการอำนวยการพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายธูปนนท์ โชคสกุล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๐๘.๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.วิชณุ เปี้ยานัม

เนื่องด้วย นายธูปนนท์ โชคสกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายธูปนนท์ โชคสกุล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๐๘.๕



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นายสาคร ไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญ

เนื่องด้วย นายธูปนนท์ โชคสกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายธูปนนท์ โชคสกุล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๕๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๑๗.๑



คณะกรรมการการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

เนื่องด้วย นายธูปพนธ์ โชคสกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายธูปพนธ์ โชคสกุล เข้าทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน ๓๒๗ คน เพื่อนำผลจากการเก็บข้อมูลไปใช้ประกอบการวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อขอกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เข้าทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงที่สุด

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีคุณค่า และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคล ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายธูปนันทน์ โชคสกุล

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ () ชาย () หญิง	
2. อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 39 ปี () 40 – 49 ปี () 50 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () น้อยกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริง และสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง

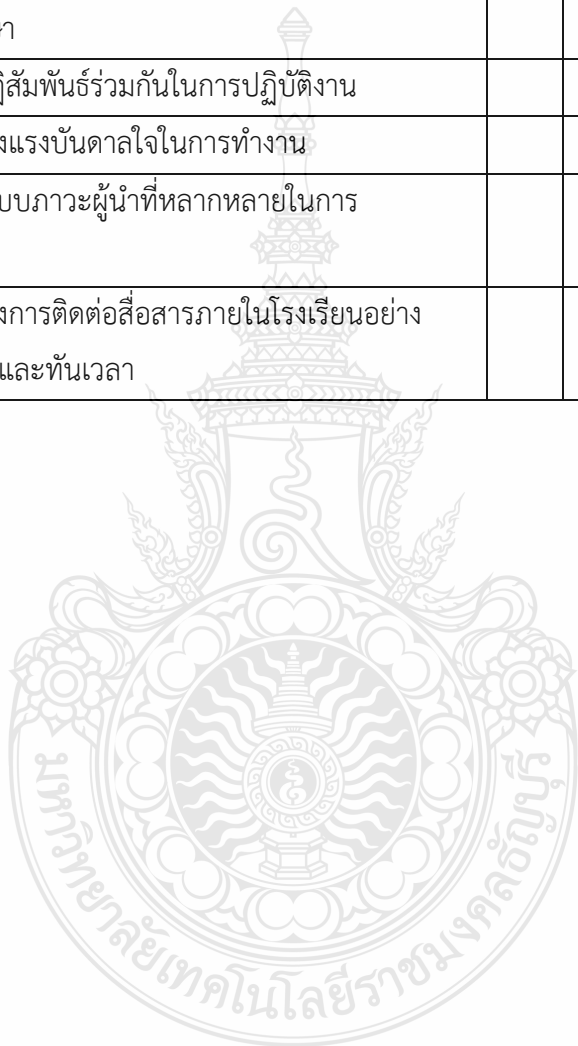
ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
1.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงต่าง ๆ ตลอดทั้งกระบวนการ					
1.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจและร่วมเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา					
1.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา					
1.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการรับผิดชอบที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ					
1.5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจให้เกิดผลที่ดีตามบริบทต่าง ๆ					
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย						
2.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา					
2.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (ต่อ)						
2.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน					
2.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังครูและผู้เกี่ยวข้องเมื่อมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
2.5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในองค์กร					
2.6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ					
3. ด้านการมีความไว้วางใจกัน						
3.1	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู					
3.2	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูให้ตรงกับความสามารถ					
3.3	ผู้บริหารมอบงานให้ครูโดยไว้วางใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3.4	ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจในขอบข่ายของงานที่ให้ครูรับผิดชอบ					
3.5	ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรในการทำงาน					
3.6	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู					
4. ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน						
4.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ					
4.2	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายและให้รายงานการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ					
4.3	ผู้บริหารให้เสรีภาพแก่ครูในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่					
4.4	ผู้บริหารให้อิโากาสครูได้แสดงความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบ					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.5	ผู้บริหารสร้างความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					
5. บรรยากาศองค์กร						
5.1	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา					
5.2	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
5.3	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน					
5.4	ผู้บริหารใช้แบบภาวะผู้นำที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน					
5.5	ผู้บริหารสร้างการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนอย่างถูกต้องทั่วถึงและทันเวลา					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริง และสอดคล้องกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ						
1.1	ผู้รับบริการได้รับบริการจากบุคลากรด้วยความสุภาพเป็นมิตร					
1.2	ผู้รับบริการได้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว					
1.3	ผู้รับบริการได้รับบริการเป็นระบบและมีขั้นตอนที่เหมาะสมการให้ข้อมูล/รายละเอียดชัดเจนและเข้าใจง่าย					
1.4	ผู้รับบริการได้รับบริการจากสถานที่ตั้งโรงเรียนสะดวกในการเดินทางมาติดต่อ					
1.5	ผู้รับบริการได้รับบริการจากเครื่องมืออุปกรณ์ ทันสมัยและทำให้เกิดความสะดวกมากขึ้น					
1.6	ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ตรงตามความต้องการ					
1.7	ผู้รับบริการได้รับการบริการที่เป็นประโยชน์					
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร						
2.1	ครูมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ					
2.2	ครูมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับ					
2.3	ครูมีความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง					
2.4	ครูมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน					
2.5	ครูมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร (ต่อ)						
2.6	ครูมีความพึงพอใจต่อนโยบายแผนงาน มาตรการ กระบวนการทำงาน					
2.7	ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารบังคับบัญชา					
2.8	ครูมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ					
2.9	ครูมีความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
2.10	ครูมีความพึงพอใจในการมีโอกาสได้รับรู้ข่าวสารและการใช้ทักษะที่หลากหลาย					
2.11	ผู้บริหารสามารถสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง					
3. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
3.1	ผู้บริหารสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น					
3.2	ครูสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น					
3.3	ผลการเรียนของนักเรียนตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนและตรงตามเนื้อหาสาระ					
3.4	นักเรียนมีการพัฒนาทัศนคติ					
3.5	นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้					
3.6	นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์					
3.7	นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
3.8	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก						
4.1	นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง					
4.2	นักเรียนมีความอดกลั้น					
4.3	นักเรียนเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
4.4	นักเรียนรู้จักพัฒนาตัวเอง					
4.5	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน					
4.6	นักเรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ					
4.7	นักเรียนมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ					
4.8	นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย และยอมรับเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม					
5. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา						
5.1	ผู้บริหารร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา					
5.2	ผู้บริหารสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน					
5.3	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม					
5.4	ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าวความคิด และมีความสามารถโน้มน้าวค่านิยม					
5.5	ผู้บริหารมีความสามารถเปลี่ยนความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน					
5.6	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					

ภาคผนวก ค

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
และตัวบ่งชี้ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	องค์ประกอบการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ								
1.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงต่าง ๆ ตลอดทั้งกระบวนการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจและร่วมเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการรับผิดชอบที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย								
2.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมใน การกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบ งานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังครูและ ผู้เกี่ยวข้องเมื่อมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ วิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมใน การกำหนดข้อตกลงร่วมกันในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมใน การหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านการมีความไว้วางใจกัน								
3.1	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถ ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของครูให้ตรงกับความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารมอบงานให้ครูโดยไว้วางใจ ว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจใน ขอบข่ายของงานที่ให้ครูรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.6	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
4. ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน								
4.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจ งานที่ได้รับมอบหมายและให้รายงาน การปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3	ผู้บริหารให้เสรีภาพแก่ครูในการแสดง ความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้แสดง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้ รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.5	ผู้บริหารสร้างความชัดเจนและสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. บรรยากาศองค์กร								
5.1	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.4	ผู้บริหารใช้แบบภาวะผู้นำที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.5	ผู้บริหารสร้างการติดต่อสื่อสารภายใน โรงเรียนอย่างถูกต้องทั่วถึงและทันเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	องค์ประกอบการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญที่ 5		
1. ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ								
1.1	ผู้รับบริการได้รับการบริการจากบุคลากร ด้วยความสุภาพ เป็นมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2	ผู้รับบริการได้รับการบริการด้วยความ สะดวก รวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3	ผู้รับบริการได้รับการบริการเป็นระบบและ มีขั้นตอนที่เหมาะสมการให้ข้อมูล/ รายละเอียดชัดเจนและเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4	ผู้รับบริการได้รับการบริการจากสถานที่ตั้ง โรงเรียนสะดวกในการเดินทางมาติดต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5	ผู้รับบริการได้รับการบริการจากเครื่องมือ อุปกรณ์ ทันสมัยและทำให้เกิดความ สะดวกมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.6	ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ตรงตาม ความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.7	ผู้รับบริการได้รับการบริการที่เป็น ประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร								
2.1	ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2	ครูมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนหรือ สวัสดิการที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3	ครูมีความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4	ครูมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5	ครูมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากร (ต่อ)								
2.6	ครูมีความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ มาตรการกระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.7	ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหาร บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.8	ครูมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.9	ครูมีความพึงพอใจในการมีอิสระในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.10	ครูมีความพึงพอใจในการมีโอกาสได้รับรู้ ข่าวสารและการใช้ทักษะที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.11	ผู้บริหารสามารถสร้างและรักษาระดับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูให้ อยู่ในระดับสูง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง								
3.1	ผู้บริหารสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2	ครูสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3	ผลการเรียนของนักเรียนตรงตาม จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนและ ตรงตามเนื้อหาสาระ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4	นักเรียนมีการพัฒนาทัศนคติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5	นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.6	นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
3. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (ต่อ)								
3.7	นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.8	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่คาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก								
4.1	นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2	นักเรียนมีความอดกลั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3	นักเรียนเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.4	นักเรียนรู้จักพัฒนาตัวเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.5	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา เล่าเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.6	นักเรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.7	นักเรียนมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของ สังคมที่กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความ จริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.8	นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย และ ยอมรับเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา								
5.1	ผู้บริหารร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2	ผู้บริหารสามารถบริหารความขัดแย้งให้ อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการ พัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการ แก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
5. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (ต่อ)								
5.4	ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าว ความคิด และมีความสามารถโน้มน้าว ค่านิยม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.5	ผู้บริหารมีความสามารถเปลี่ยนความ ต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับ เปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.6	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายธูปนนท์ โชคสกุล
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 14 มีนาคม 2526
ที่อยู่	เลขที่ 133/2 หมู่ 4 ต.สนามชัย อ.เมืองสุพรรณบุรี จ.สุพรรณบุรี
การศึกษา	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพอครู มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2550-2555	วิศวกรไฟฟ้า บริษัท ซีพี ริชาร์ด เอลลิส (ประเทศไทย) จำกัด
พ.ศ. 2555-2560	วิศวกรไฟฟ้า สถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลิตผลทางการเกษตรและ อุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน	ตำแหน่งข้าราชการครู โรงเรียนธัญรัตน์ อำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี
โทรศัพท์	083-549-7417
อีเมล	thapanon_c@mail.mutt.ac.th