


การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3


ไศภิดา กล้ายหนองสรวง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กันยายน 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ โสภิตา คล้ายหนองสรวง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์จารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 5 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา และช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ แนวทางในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ทั้งท่านที่ได้ปรากฏนามและไม่ปรากฏนาม ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งคณะครูทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ บุษปารี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ สนับสนุน ผลักดัน และเป็นกำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลงได้ด้วยดี คุณค่า และประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บุษปารี และบุรพาจารย์ ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ให้ความรักความเมตตา และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

โสภิตา กล้ายหนองสรวง

53990012: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

โทภิศา คล้ายหนองสรวง: การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 (THE PARTICIPATION MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO EFFECTIVENESS OF THE SCHOOLS UNDER ROI-ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด., สมพงษ์ ปั้นหุ่น, ก.ด. 130 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จากการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) ด้านการไว้วางใจกัน (X_2) ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน (X_3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (\hat{Y}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซ็นต์ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

รูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.121 + .294 (X_1) + .203 (X_2) + .209 (X_3)$$

รูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .331 (Z_{X1}) + .265 (Z_{X2}) + .252 (Z_{X3})$$

53990012: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATION ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PARTICIPATION MANAGEMENT/ EFFECTIVENESS/ ROI-ET PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

SOPIDA KLAINONGSUANG: THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO EFFECTIVENESS OF THE SCHOOLS UNDER ROI-ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3. ADVISORY COMMITTEE: SUMET NGAMKANOK, Ed.D., SOMPONG PANHOON, Ph.D. 130 P. 2015.

The purposes of this research were; 1) to study the participatory management levels of school administrators, 2) to study the effectiveness levels of the primary schools under the study 3) to determine the relationships between the participatory management and the effectiveness of the schools, and 4) to construct the predictive equation of school effectiveness.

The sample comprised of 327 teachers in primary schools under Roi-et Primary Educational Service Area Office 3, as classified by type of school. The instruments used in the study was questionnaire. The data were analyzed by using mean, standard deviation, Pearson Product-Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

1. The participatory management of administrators under Roi-et Primary Educational Service Area Office 3 was at the high level, for the overall and in each aspect.

2. The effectiveness of the primary school under Roi-et Primary Educational Service Area Office 3 was at the high level, for the overall and in each aspect.

3. The relationship between participatory management and school effectiveness was positively significant correlated at .01 level.

4. The participatory management variables, concerning setting goals and objectives together (X_1), trust (X_4) and commitment (X_2) can explain the school effectiveness (\hat{Y}) at the medium level at 58.10 percent. The predictive equation were as follows;

$$\hat{Y} = 1.121 + .294 (X_1) + .203 (X_4) + .209 (X_2)$$

$$\hat{z}_y = .331 (Z_{X1}) + .265 (Z_{X4}) + .252 (Z_{X2})$$

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 5 |
| ประโยชน์ของการวิจัย..... | 6 |
| คำถามการวิจัย..... | 6 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 7 |
| กรอบความคิดในการวิจัย..... | 7 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 8 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 9 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 12 |
| การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมวัยเอ็ด เขต 3..... | 12 |
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม..... | 17 |
| ประสิทธิผลของสถานศึกษา..... | 38 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา... | 52 |
| ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย..... | 53 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 54 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 61 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 61 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 62 |
| การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ..... | 63 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล..... | 65 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 65 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 67 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 68 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 68 |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 69 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 70 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 86 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 86 |
| อภิปรายผล..... | 87 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 96 |
| บรรณานุกรม..... | 98 |
| ภาคผนวก..... | 109 |
| ภาคผนวก ก..... | 110 |
| ภาคผนวก ข..... | 114 |
| ภาคผนวก ค..... | 121 |
| ภาคผนวก ง..... | 126 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 130 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 1 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา..... 62 |
| 2 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน..... 70 |
| 3 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ..... 71 |
| 4 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายข้อ..... 72 |
| 5 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้อ..... 73 |
| 6 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้อ..... 74 |
| 7 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา..... 75 |
| 8 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน.. 76 |
| 9 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ ผลิदनักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและข้อ..... 77 |
| 10 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ พัฒนาค้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ..... 78 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|--|-----|
| 11 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายข้อ..... | 79 |
| 12 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ..... | 80 |
| 13 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา..... | 81 |
| 14 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน..... | 82 |
| 15 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จากตัวแปรต่าง ๆ..... | 83 |
| 16 | ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก 3 ตัวแปร ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3..... | 83 |
| 17 | อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ตัวแปรที่ใช้ พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3..... | 84 |
| 18 | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 124 |
| 19 | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา..... | 125 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|------------------------------|------|
| 1 กรอบความคิดในการวิจัย..... | 8 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการบริหารและการจัดการไว้ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษาไว้ว่ามาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นการกระจายอำนาจการ จัด และการบริหารการศึกษาไปให้เขตพื้นที่การศึกษา การบริหารมิใช่การสั่งการจากส่วนกลาง ดังที่เคยเป็น หากแต่เขตพื้นที่และสถานศึกษาจะต้องดำเนินการโดยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดและบริหารการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าเป็นการเปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่ายได้เข้ามามีบทบาทในการจัดและบริหารการศึกษา (ทิพวรรณ จันทร์สถิตย์, 2546, หน้า 1) ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สถานศึกษาจะมีบทบาทและภารกิจหลายประการ จึงต้องพร้อมกับการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริม ความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข การจัดการศึกษาตามภารกิจของสถานศึกษาจึงเป็นการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2546) ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีความสำคัญทางการศึกษาส่วนที่ใกล้ชิดกับผู้เรียน มากที่สุด เป็นหน่วยงานที่ให้บริการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยตรง และจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเกิดขึ้นอย่างแท้จริง ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาตามสาระในหมวด 4 หมวด 5 และหมวด 6 ซึ่งว่าด้วยแนวการจัดการศึกษา การบริหารการจัดการศึกษา และมาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา ภาระงาน การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่สถานศึกษา ทำให้สถานศึกษา กลายเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหาร และการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูป การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 141) ซึ่งการปฏิรูปการศึกษา

ต้องเปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้งระบบ เป็น Systemic change เป็นการรื้อและปรับปรุงครั้งใหญ่ ได้แก่ การบริหารหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และวิชาชีพ (สุรัฐ ศิลปะอนันต์, 2545, หน้า 17) สถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และคุณภาพสำคัญที่ไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่ดี และมีคุณภาพนั้น ต้องมาจากคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา (Sergiovanni, 1991, p. 76) สถานศึกษาเป็นองค์กรชนิดหนึ่งของสังคม เป็นสิ่งที่สังคมสร้างหรือกำหนดให้มีขึ้น เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของสังคมในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ สถานศึกษามีบทบาทโดยตรงในด้านการพัฒนามนุษย์คือมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาให้เยาวชน หรือพัฒนาคนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษาให้เป็นคนที่สมบูรณ์ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2538, หน้า 18 - 19)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิค และวิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และเกิดผลสำเร็จขององค์กร การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่ายทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษาและการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล (ธีระรุญเจริญ, 2546, หน้า 1) ตลอดทั้งนำการบริหารโดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่าง ๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ นานานุกูล (2541, หน้า 15) ที่ว่าการทำงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามหากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่การหาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหา การทำงานร่วมกัน ติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาวย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร จึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาให้ดีขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของดวงแก้ว กอแก้ว (2543, หน้า 17) ที่เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) การกระจายอำนาจในการบริหาร 3) การให้อำนาจในการตัดสินใจ และ 4) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กรจะช่วยสร้างความสามัคคี ช่วยให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรทั้งหมด และช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

ลดความเลื่อมลาในการทำงาน การย้ายงานและการหยุดงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการช่วยลดความขัดแย้ง และการต่อต้านจากพนักงานระดับล่าง และช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และทำให้สุขภาพจิตในองค์กรดีขึ้น ทั้งนี้ยังเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร เป็นการสร้างหลักประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร และยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม รวมทั้งทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงเกิดความกระตือรือร้นขึ้นในสถานศึกษาที่ผู้บริหารได้ให้มีส่วนร่วมในการทำงานในครั้งนี้ ดังนั้นการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องจัดองค์กรให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และในสถานศึกษา การจัดการศึกษาจะต้องมีการจัดโดยการกระจายอำนาจให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ทำงานในหน้าที่ของตนเอง (เมตต์ เมตต์การ์ณจิต, 2547, หน้า 52)

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ บริหารจัดการให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และเสมอภาค (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30) การดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดองค์กร และการใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า (Steers, 1977, p. 46) โดยมุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 4)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น ตัวชี้วัดที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational effectiveness) ประสิทธิภาพขององค์กรมีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร เป็นการแสดงถึงบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดขององค์กรไว้ (Etzioni, 1964; Reddin, 1970; Robbin, 1990) ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรนั้นก็ล้มสลายไป (Barnard, 1968) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า แนวความคิดเรื่องประสิทธิผล คือ ตัวชี้วัดที่เป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายถึงความสำเร็จในการบริหารองค์กร แต่การที่จะทำให้ประสิทธิผลบังเกิดขึ้นได้อาจต้องอาศัยกระบวนการที่ชัดเจน ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย และการที่จะสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารอาจต้องใช้หลักการแบบมีส่วนร่วมเข้าสนับสนุน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จึงถือได้ว่า เป็นปัจจัยมีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือมีความสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติ ถือเป็นเรื่องที่ทำหายโดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ของสถานศึกษาได้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความกระตือรือร้นไปกับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาของสถานศึกษาทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น การบริหารทุก ๆ องค์การจะเกิดประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลด้านสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Bass, 1998, pp. 5 - 7; Hoy & Miskel, 2001, pp. 305 - 306) อาจกล่าวได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันกฎหมายกำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายให้โรงเรียนมีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหารงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ก) ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียน (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 410) การปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ ตลอดจนเปลี่ยนวิถีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 2) ทำให้การจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6) ขยายโอกาสทางการศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3) ประสบปัญหาหลายประการ เช่น 1) ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่พึงพอใจ กล่าวคือ ในปีการศึกษา 2553 ผลการทดสอบการประเมินระดับชาติ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 217 โรงเรียน ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 47.49 คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.74 วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 44.10 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 42.75 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 87 โรงเรียน ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 55.60 คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 35.47 สังคมศึกษา คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50.74 วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 38.76 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 39.28 2) ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ยังพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน กล่าวคือ การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมที่ไม่สามารถทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และท้องถิ่น 3) ด้านความสามารถปรับเปลี่ยน

และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ครูมีการพัฒนาตนเองน้อยลงเมื่อเทียบกับสภาพปัจจุบันที่เศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากขาดนิสัรกรการศึกษาค้นคว้าไม่ชอบให้สื่อการสอนหรือวิธีการสอนที่แปลกใหม่ ตลอดจนไม่ปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 4) ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2551, หน้า 8 - 9) ส่วนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ยังไม่สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพได้เนื่องจากปัญหาอุปสรรคด้านบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร และการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารงานปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2551) ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารการศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่าง ๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ นานานุกูล, 2541, หน้า 15)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับปฏิบัติ ถือเป็นเรื่องที่ทำทายโดยต้องอาศัยความเห็นตรงกัน และสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำการบริหารในรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปปรับใช้ในสถานศึกษา อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขรูปแบบการบริหารของสถานศึกษา อันเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการบริหารให้เกิดความชัดเจน ง่ายต่อการวางแผน และการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำถามการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับใด

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานหรือไม่

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ในระดับสูง

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิด ของสวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391 - 394) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมี ส่วนร่วมเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

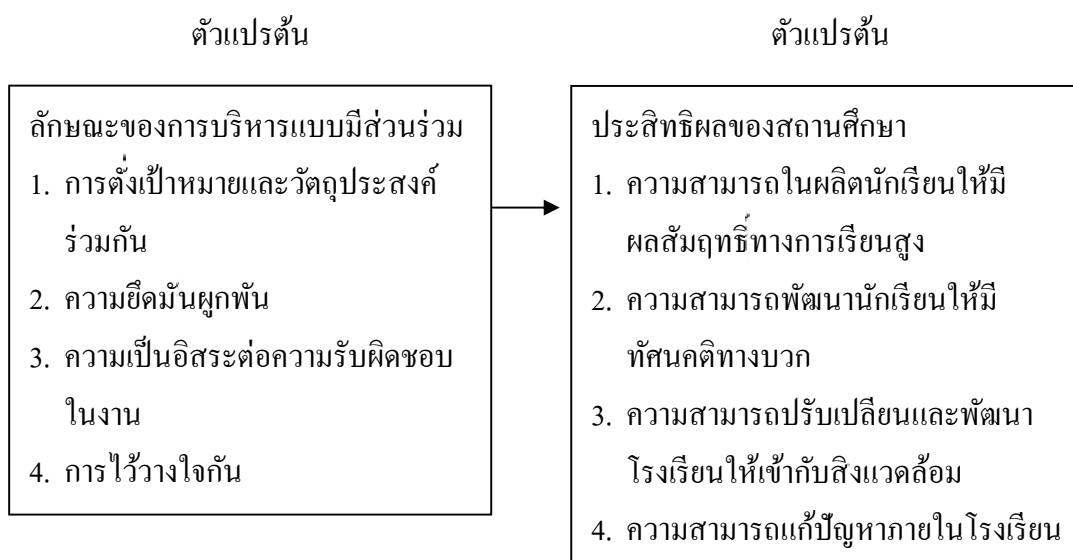
1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives)
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)
3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)
4. การไว้วางใจกัน (Trust)

และศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ประกอบด้วย ความสามารถ 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นผลผลิตที่เกิดจากปัจจัยการบริหาร ซึ่งปัจจัยผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญ (Steers, 1977, p. 46) ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าว เมื่อผนวกเข้ากับตัวแปรต้นที่ศึกษา ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปมาใช้เป็นกรอบความคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัย

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391 - 394) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1.1.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

1.1.2 ความยึดมั่นผูกพัน

1.1.3 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

1.1.4 การไว้วางใจกัน

1.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ใน 4 ด้าน ได้แก่

1.2.1 ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

1.2.2 ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

1.2.3 ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

1.2.4 ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย อำเภอเสลภูมิ อำเภอโพนทอง อำเภอหนองพอก อำเภอเมยวดี อำเภอโพธิ์ชัย จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา จำนวน 2,120 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) และในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละประเภทของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำนวน 327 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

3.1.1.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3.1.1.2 ความยึดมั่นผูกพัน

3.1.1.3 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

3.1.1.4 การไว้วางใจกัน

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

3.2.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้แก่

3.2.1.1 ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.1.2 ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.1.3 ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

3.2.1.4 ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391 - 394) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & Objectives) หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

1.2 ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสพการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

1.3 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) หมายถึง เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงาน สำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

1.4 การไว้วางใจกัน (Trust) หมายถึง การมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับวางใจจากผู้บริหาร

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี พิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ ได้แก่

2.1 ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีพัฒนาการระดับสูงขึ้น มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

2.2 ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีระเบียบ

วินัย และความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2.3 ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง

2.4 ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนด้วยความสามัคคี ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหานั้นประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น

3. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐบาล ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งจัดการเรียนการสอนช่วงชั้นที่ 1 - 2 และช่วงชั้นที่ 3

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 หมายถึง หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่รับผิดชอบดูแลการศึกษาระดับประถมศึกษา และประถมศึกษาที่มีการขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ อำเภอโพนทอง อำเภอหนองพอก อำเภอเมยวดี และอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมร้อยเอ็ด เขต 3
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมร้อยเอ็ด เขต 3

การปฏิรูปการศึกษาคครั้งยิ่งใหญ่ของประเทศไทยได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายในสังคมไทย โดยปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข, หน้า 1 - 3) ที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดได้ทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบขึ้น คือ ปฏิรูปการเรียนรู้ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูประบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษาซึ่งถือว่าการปรับปรุงที่ไม่เคยมีมาก่อนของการศึกษาไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยโครงสร้างใหม่เป็นระบบกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่ศึกษากำเนิดขึ้นตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ระบุไว้ในมาตราที่ 37 ว่าการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรวัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

รัฐกำหนดให้มีเขตพื้นที่เฉพาะในการบริหารจัดการด้านการศึกษา เพื่อมุ่งให้เกิดความคล่องตัว แก้ปัญหาได้ตรงตามต้องการได้ทันทั่วถึง และมีประสิทธิภาพในการบริหารเขตพื้นที่การจัดการศึกษาถือเป็นความอิสระในการบริหารจัดการ โดยมีองค์คณะบุคคลทำหน้าที่กำหนด นโยบาย แผน มาตรฐาน และกำกับดูแล การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 1 - 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 เป็นต้นไป โดยยุบรวมสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีฐานะเป็นกรม โดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศเป็น 175 เขต และได้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคลและปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดหลักการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดดังต่อไปนี้

1. การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ โดยการกระจายอำนาจดังกล่าวควรลงไปถึงสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาอื่นให้มากที่สุด

2. การมีส่วนร่วม กฎหมายกำหนดการมีส่วนร่วมจากบุคคลหลายฝ่ายในการบริหาร การศึกษา เช่น การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมทักท้วง ร่วมกำกับ ดูแล ให้เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย หรือกรอบกติกาการทำงาน การมีส่วนร่วมเช่นนี้ยังหมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วย

3. การประกันคุณภาพ การบริหารการศึกษาตามแนวใหม่นี้ให้ความสำคัญแก่เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าจะเกิดผลได้ตามเป้าหมายดังกล่าว จะต้องมีการควบคุมการในการกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ให้ชัดเจน และเพื่อให้แน่ใจควรมีการติดตาม ประเมินผลให้เป็นไปตามหลักการประกันคุณภาพด้วย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 16)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรรองรับภาระงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา โดยมีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 21 - 23)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาชาติ แผนการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัยตามความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปขอสถานศึกษา และทำหน้าที่กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม เร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาให้ถูกต้อง

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่

4. ส่งเสริมและประสานการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่มีความสามารถพิเศษรวมทั้งประสานหน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา

5. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสานและส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับภารกิจด้านการศึกษาอื่นที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตั้งอยู่ที่ ถนนกำเนิดเพชร ตำบล แวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแล และประสานส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัด สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายกฎเกณฑ์ มาตรฐาน และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดการศึกษา มีการจัดการศึกษาระดับก่อนประถม ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยมีจำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 221 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนในระดับประถมศึกษา 163 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 58 โรงเรียน จาก 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเสลภูมิ อำเภอโพนทอง อำเภอหนองพอก อำเภอเมยวดี อำเภอโพธิ์ชัย ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 หมวด 2 การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาในมาตรา 37 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา ดังนี้

1. มีหน้าที่ในการบริหาร จัดการศึกษา และพัฒนาสาระหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มีหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา
3. รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจสำคัญในการจัดการพัฒนาการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้วางนโยบายในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามบริบทของหน่วยงาน โดยอยู่ภายใต้กรอบกลยุทธ์และกิจกรรม เพื่อนำสู่เป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้ไปในทางเดียวกัน มีรายละเอียดของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นองค์กรหลักในการจัดและประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง และมีเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณธรรมนำความรู้ มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการมีส่วนร่วมของสังคมทุกภาคส่วนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมไปข้างหน้ามีคุณลักษณะตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยระบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. ด้านโอกาสทางการศึกษา

1.1 ประชากรในวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเท่าเทียมทั่วถึง และเสมอภาค

1.2 ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาปฐมวัย อย่างเท่าเทียมและทั่วถึงและเสมอภาค ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละกลุ่มประเภท

2. ด้านคุณภาพการศึกษา

2.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาปฐมวัย

2.2 ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาและสามารถจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายใน และผ่านการประเมินการศึกษา ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

3. ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และสถานศึกษาในสังกัด ตลอดจนองค์กรคณะบุคคลตามกฎหมาย มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปตามมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และตามหลักธรรมาภิบาล หลักการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต จุดมุ่งหมาย และจุดเน้นข้างต้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จึงได้กำหนดกลยุทธ์ จำนวน 4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

สรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีภาระหลักในการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา โดยสถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาทั้งด้านด้านโอกาสทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถ มีความเสมอภาคในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน มีความเป็นสากล และคุณธรรม จริยธรรม สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการบริหารองค์กรนั้น นอกจากผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญในองค์กร สมาชิกหรือบุคคลในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าไปได้ด้วยดี การบริหารในปัจจุบันจึงพยายามหาวิธีการที่จะให้มีการยอมรับและความเข้าใจระหว่างผู้บริหาร และผู้ที่อยู่ในองค์กร แนวความคิดหนึ่งของการบริหารก็คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation management) ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ที่มีความเห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตนเอง และการควบคุมตนเอง จะช่วยให้บุคคลรู้จักพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง ในด้านการตัดสินใจ การแสดงออก เทคนิคการควบคุมงาน ตลอดจนทัศนคติและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ตามแนวคิดของอาร์กีส (Argyris, 1964 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 68)

ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นความพยายามที่จะจูงใจ ให้ผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันพัฒนางานด้วยความเต็มใจ ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผู้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก และให้คำนิยามความหมายที่แตกต่างกัน

อาร์กีส (Argyris, 1964, p. 21) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ระหว่างกลุ่มสมาชิก และความรุ่มมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการทำงานขององค์การ

เอกชัย กิสุขพันธ์ (2538, หน้า 237) ให้ความหมายของการบริหารการแบบมีส่วนร่วมว่า รูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุมหรือเพื่อตัดสินใจ และควบคุมการทำงานร่วมกัน

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 165) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งให้สมาชิกในองค์การมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม ให้ทุกคนมีส่วนร่วม งานจึงประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ การจัดการแบบมีส่วนร่วมเน้นการจัดการที่ผู้เกี่ยวข้องหรือควบคุมปัญหาได้ มาช่วยกันแก้ปัญหาแบบเป็นทีม ซึ่งจะได้ยอมรับในปัญหา และช่วยกันแก้ปัญหาได้ดีขึ้นมักจะได้ผลทางจิตวิทยา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของทุกคนด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 138) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของ กิจการใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การให้มีส่วนร่วม ในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบ การตัดสินใจ ของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมาย และนโยบายที่มอบหมายไว้ให้กว้าง

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 1) ให้ความหมายของการบริหารการแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของ พวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจ หน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ประการสุดท้าย ต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญของ องค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือความห่วงใย

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 69) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545, หน้า 200) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่ผู้นำให้คำแนะนำแก่พนักงาน กระตุ้นความคิด กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้วยการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพนักงานก่อนตัดสินใจ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547, หน้า 73) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การตัดสินใจที่ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบนี้เหมาะสมกับพนักงาน ที่ชอบทำงานโดยการควบคุมตนเอง (Internal locus of control) เพราะพนักงานชอบที่จะมีอำนาจ ในการกระทำของตนเอง

สมเดช สีแสง (2547, หน้า 229) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงาน ทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญ ของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่าการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total quality control หรือ TQC)

วันชัย โกลละสุด (2549) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล ในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกัน เพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการ บริหารเป็นเกณฑ์

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมี ส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มี

ประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

โรบบินส์ (Robbins, 1990, p. 356) ให้ความหมายว่า เป็นการที่ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การด้วย เทคนิคการบริหารตามแนวความคิดนี้ถือว่าการรวมเอาเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหาร และวิธีการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การ ให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขา และควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ประเภทของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่ เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ก็ตาม มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษาที่จะให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรคไม่สามารถ แก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้าร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการ ตัดสินใจ เป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่าเป็นการร่วมอย่างมีระบบตามกระบวนการบริหาร มักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจาก การตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารแต่อย่างใด แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงินทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น ลักษณะของการมีส่วนร่วม ลักษณะหรือรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นสามารถพิจารณาได้หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าเราจะสนใจในด้านใด บางท่านพิจารณาจากกิจกรรม

ที่เข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การเลือกตั้ง การประชุมบางท่านก็พิจารณาในเชิงการบริหาร เช่น การมีส่วนร่วมในแนวราบ - แนวตั้ง เป็นต้น

อาร์นสไตน์ (Armstien, 1969, pp. 215 - 217) เห็นว่า การมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อยเพียงใด ให้พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งเป็นข้อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย (Democratic leadership) ว่ามีสูงหรือต่ำ อาร์นสไตน์ได้ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วม โดยสรุปเป็นขั้นบันได (Participation ladder) 8 ขั้น และใน 8 ขั้น จัดได้เป็น 3 กลุ่ม หรือ 3 ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม
2. การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธี หรือร่วมเพียงบางส่วน
3. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ มีอำนาจและบทบาทมาก

เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมในการบริหาร แม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นที่ยอมรับ และมีความสำคัญต่อการบริหารงานตาม วิทยาการสมัยใหม่ และนักบริหารทุกองค์กรต่างต้องการให้เกิดบรรยากาศการทำงานเช่นนี้ก็ตาม แต่บรรยากาศเช่นนี้มีใช้จะเกิดขึ้นได้ง่าย ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่ง ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความปรารถนาพร้อมกันที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงจะเกิดขึ้นได้ ในขณะเดียวกัน ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายไม่พึงปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมย่อมจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสองดังกล่าวเป็นเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้นำ นับว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าผู้บริหารไม่มีความต้องการที่จะให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว ก็คงยากที่จะเกิดบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียกร้องก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหารมีบุคลิกและปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแล้ว การมีส่วนร่วมในการบริหารย่อมเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพราะการจะนำวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ นั้น มิใช่ว่าจะใช้ได้ทุกสถานการณ์ บางครั้งนำไปใช้กับองค์กรหนึ่งแล้วเกิดความสำเร็จ แต่เมื่อนำไปใช้กับอีกองค์กรหนึ่งอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จก็ได้ ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น เวลา สถานที่ ภาวะผู้นำ สถานการณ์ วิถีชีวิตของคนแต่ละสังคม เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้ และพิจารณาว่าในสถานการณ์ใดควรจะใช้เทคนิคการบริหารแบบใด

2. ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม แม้ว่าผู้บริหารปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพียงใด ไม่ว่าจะสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยหรือออกคำสั่งก็ตาม แต่หากผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามไม่เต็มใจ ไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารก็จะไม่เกิด ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น ทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้เกิดผลงาน องค์กรจะอยู่ได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับพนักงานหรือผู้ตาม ถ้าหากไม่ร่วมมือไม่ทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กร องค์กรก็ต้องสิ้นสลาย และเมื่อนั้นทุกคนในองค์กรก็จะหมดงานทำ เช่นนี้เป็นต้น ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตามเข้าใจในวัตถุประสงค์ ก็จะให้ความร่วมมือและทุ่มเทกำลังสติปัญญา ความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ต่างก็มีความรักและความผูกพันกับองค์กรเป็นทุกเดิมอยู่แล้ว การตบมือข้างเดียวไม่ดังจันใด เปรียบได้กับผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่มีการประสานร่วมมือกันจันนั้น ดังนั้นทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องมีความตระหนักร่วมกันในสิ่งสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารมีหน้าที่ใช้กลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรม ในการทำงาน เมื่อบุคคลมีโอกาสแสดงความสามารถในศักยภาพของตนร่วมกำหนดเป้าหมายหรือร่วมตัดสินใจในการทำงาน ย่อมจะทำให้เกิดการผูกมัดในเชิงจิตวิทยา (Psychological commitment) และจะเป็นพลังใจให้เกิดความกระตือรือร้นให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายมากไปกว่านั้น และจะเป็นผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป ผลของการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร กำหนดปัญหาและความต้องการของตนเองและการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ถ้าหากสามารถบริหารการมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสมแล้ว การบริหารงานก็จะเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากจนเกินไปก็จะทำให้เกิดข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหลากหลายจนเกินขอบเขต ซึ่งจะทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ ท้ายที่สุดก็ไม่สามารถดำเนินการอะไรเป็นชิ้นเป็นอันไม่ว่าการมีส่วนร่วมนั้นจะกระทำโดยตรงหรือโดยอ้อมตลอดจนการเข้าไปมีส่วนร่วมในรูปแบบลักษณะใด ๆ ก็ตาม จะปรากฏผลเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. การมีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ (Constructive participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายต่างมองโลกไปในทางที่ดี พร้อมทั้งจะร่วมกันสร้างสรรค์ด้วยการปรับทัศนคติเข้าหากัน เกิดการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาและหาข้อยุติต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจบนพื้นฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและเป็นสิ่งที่สังคมพึงปรารถนา

2. การมีส่วนร่วมที่มีความขัดแย้ง (Conflictive participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายมีอคติต่อกัน เป็นการมองโลกในแง่ร้าย เมื่อมีโอกาสเผชิญหน้ากันจะพยายามหักล้างความคิดซึ่งกันและกัน โดยไม่มีการปรับทัศนคติเข้าหากัน จึงยากที่จะหาจุดร่วมให้เกิดความพึงพอใจกันได้ การร่วมมือร่วมใจจึงแอบแฝงไว้ซึ่งความไม่จริงใจต่อกันในการดำเนินกิจกรรม ความขัดแย้งเริ่มตั้งแต่มีคน 2 คน ขึ้นไป ทำงานร่วมกัน ดังนั้น ที่ใดมีสังคมมนุษย์ที่นั้นย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ เพราะในแต่ละสังคมมีพื้นฐานหลายอย่างแตกต่างกัน เช่น เพศ วัย ความรู้ ความสามารถ อาชีพ ศาสนา วัฒนธรรม เป็นต้น ปรัชญาของความขัดแย้งเห็นว่าความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้ายไม่ควรจะหลีกเลี่ยงแต่เราต้องเผชิญกับมันและยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มิประโยชน์ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดในการแก้ไขปัญหา

จึงกล่าวได้ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถ หลีกเลี่ยงได้ ความขัดแย้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบางครั้งเป็นไปในทางสร้างสรรค์แต่บางครั้งก็เป็นการทำลาย ผู้บริหารคนใดเข้าใจสมมติฐาน และกระบวนการของความขัดแย้ง ย่อมอยู่ในฐานะได้เปรียบในการแก้ไขปัญหาขององค์กรได้ดี การขจัดความขัดแย้งในภาวะการมีส่วนร่วม การขจัดความขัดแย้งในภาวะของการมีส่วนร่วมในการบริหารนั้น จะต้องพิจารณาว่าเกิดจากปัญหาใด อย่างไรก็สามารถพิจารณาได้ดังนี้

1. นโยบายจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้
2. จัดหาทรัพยากรในการบริหารให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
3. การแต่งตั้ง การเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และให้เกิดความยุติธรรม
4. การประนีประนอม
5. หลีกเลี่ยงการขัดแย้ง
6. ระบบการสื่อความหมายจะต้องชัดเจน
7. ปรับเปลี่ยนอารมณ์ ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็น ให้เป็นไปในทางเดียวกัน ดังที่กล่าวกันว่า “พูดภาษาเดียวกัน”

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และควรค่าแก่การรักษาขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดการองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสภาวะการณ์ปัจจุบัน และองค์กรต่างให้การยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้แนวคิดการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

(Participative management) ยังเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร ได้แก่ เรื่องการตัดสินใจ การสื่อสาร ข้อมูล การกำหนดระบบการให้รางวัล การเสริมสร้างทักษะ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือ แสดงความคิดเห็น และความต้องการของตนในเรื่องต่าง ๆ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเริ่มได้รับความสนใจ ตั้งแต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้น โดยก่อนหน้านั้นแนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มีอิทธิพลต่อการบริหารเป็นอย่างมาก ช่วงนั้นคนงานเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารสั่งการ โดยฝ่ายบริหารไม่ใส่ใจต่อความรู้สึกนึกคิดของคนงานและมองคนงานเป็นเสมือนเครื่องจักร แม้ถึงช่วงที่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้นอย่างชัดเจน แต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ ก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ฝ่ายบริหารหันมาให้ความสำคัญกับคนงานมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

สุรศักดิ์ นานานุกูล (2541, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การทำงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม หากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่การหาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหาการทำงานร่วมกัน ติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาวย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาให้ดีขึ้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541, หน้า 3 - 4) การถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นบุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือในกระบวนการบริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยการช่วยเหลือ การทำประโยชน์ และการรับผิดชอบ

พิศนธ์ หิรัญวงษ์ (2541, หน้า 30 - 31) เสนอแนวคิดไว้โดยสามารถจำแนก ดังนี้
 ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการสำคัญที่จะต้องทำ คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงนี้ดำเนินการสร้างแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติงานตามที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหาร การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น โรงเรียนสามารถสร้างหลักสูตรท้องถิ่นในกลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ เพื่อพัฒนา และให้ความรู้กับนักเรียนให้สอดคล้องกับท้องถิ่นได้

ขั้นที่ 3 การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชน ซึ่งเรื่องดังกล่าวสามารถนำมาให้การศึกษาในโรงเรียน เพื่อปลูกฝังค่านิยมให้มีความรัก ห่วงเห่น และรู้จักอนุรักษ์ธรรมชาติให้กับนักเรียนและชุมชนได้

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543, หน้า 17) เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชา หรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหารงาน ได้แก่ การใช้คณะกรรมการ และกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 26 - 31) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีแนวความคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumption about human nature) ตามแนวคิดของแมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960) มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี x และทฤษฎี y ตามแนวคิดของทฤษฎี x เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยัน ชอบทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็จะมี ความรับผิดชอบมากขึ้น

2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (Concept of school organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์การมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมายหรือผลิตผลเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์การเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิต และการพัฒนาด้วย

3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision making style) การตัดสินใจสั่งการในระดับสถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่า เพื่อสะท้อนสภาพการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญาและแนวคิดให้สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหารโรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกร่วมกันกับโรงเรียนด้วย

4. แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) ตามทฤษฎีของเซอร์จีโอแวนนี (Sergiovanni, 1980) ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษย ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม

5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use of power) ในการบริหารโดยทั่วไปมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (Source of power) ของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1959) นั้นได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ

6. ทักษะเฉพาะในการบริหาร (Management skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์กร เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง ใช้กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร เป็นต้น

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

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 100 - 112) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้

โดยสาระสำคัญของประการของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) คือ ผู้ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงหรือกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ถ้าแต่ละคนมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

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

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

ระบบที่ 2: เผด็จการแบบมีศิลป์ (System 2: Benevolent authoritative) เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา ใช้ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3: การปรึกษาหารือ (System 3: Consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4: กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4: Participative group) เป็นระบบการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

วรูม และเดซี (Vroom & Deci, 1970, p. 16) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปเข้าไปร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดเจนว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ปรัชญาแนวความคิดในการควบคุมตนเอง (Self - control or self - regulation) มิใช่ควบคุมองค์การ (Organization control)

ไบรแมน (Bryman, 1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า
2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล Individual goal กับ Organization goal ให้เท่าเทียมกัน
3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น
4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego - involved

รามเมศ และราว (Ramesh & Rao 1990, pp. 24 - 25) ได้กล่าวถึงคำอธิบายของลิเคอร์ท (Likert, 1967) และเพื่อนร่วมงานของเขาที่สถาบันบัณฑิตบริหารศึกษามหามหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้เน้นถึงความจำเป็น

ในการพิจารณาทั้งทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทุนว่าเป็นทรัพย์สินที่ต้องการจัดที่เหมาะสม ลิเคอร์ท (Likert) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่รู้จักกันใน System 4 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะขององค์การและผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระบบที่ 1 เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (Exploitative - authority) เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่ และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา (Benevolent - authority) เป็นความสัมพันธ์แบบนายจ้างกับบ่าว ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกน้องมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 เป็นการให้คำปรึกษา (Consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 เป็นการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างและลูกน้องในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

มีผู้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก แต่ที่สำคัญและมีความน่าสนใจประกอบด้วยแนวคิด ดังนี้

โรเบิร์ต และเฟรด (Robert & Fred, 1950, pp. 408 - 409) ได้ศึกษาว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิก หรือผู้ได้บังคับบัญชา อาจจะเป็นไปโดยตรง และมีลักษณะเป็นทางการซึ่งจะมีผลประโยชน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วม และเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไรก็ตามในกรณีที่มีการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นไปโดยทางอ้อมและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจไม่ได้เกิดจากผลประโยชน์ก็ได้ โรเบิร์ต และเฟรด (Robert & Fred) ยังได้เสนอต่อไปอีกว่าในการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นก็คือ การเข้าไปแบ่งปันหรือแบ่งส่วนในบางสิ่งบางอย่างที่กำลังดำเนินอยู่ ซึ่งการแบ่งปันต่าง ๆ มีความเกี่ยวพันกันและการมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นในบริบททางสังคมนั้น ๆ เอง นอกจากนี้ ในประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นผลผลิตที่ก่อให้เกิดสินค้าและบริการ ซึ่งจะให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนนั่นเอง

ต่อมาแนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของโรเบิร์ต และเฟรด (Robert & Fred) มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยหันมามุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจเกิดขึ้นโดยตัวผู้บริหาร เมื่อเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะเป็นผู้ซึ่งผลักดันผลสำเร็จให้แก่องค์การ โดยผ่านผู้ได้บังคับบัญชา มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดต่าง ๆ ภายในองค์การ

โรเบิร์ต และเฟรด (Robert & Fred) พิจารณาต่อไปว่า กระบวนการตัดสินใจ มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของการเลือกพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ท่ามกลางทางเลือกมากมายที่ปรากฏอยู่ ซึ่งกระบวนการการตัดสินใจประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกบุคคลจะต้องมีความรู้พอสมควรต่อทางเลือกของพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำลังพิจารณา เพื่อทำการตัดสินใจอยู่ ขั้นตอนที่สอง คือ บุคคลผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องให้ความหมายของทางเลือกแต่ละอัน ซึ่งคำนิยามดังกล่าวจะมีความเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่เป็นไปได้มากที่สุด ตลอดจนมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน สำหรับขั้นตอนสุดท้ายนั้นบุคคลจะต้องเลือกพฤติกรรมอันใดอันหนึ่งในท่ามกลางทางเลือกต่างๆ เหล่านั้นแล้วทำการตัดสินใจ พวกเขาเสนอว่าในองค์การหนึ่ง ๆ นั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงแล้วทางเลือกต่าง ๆ ถูกเสนอและได้รับการยอมรับมาแล้วจากตัวผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการตัดสินใจอย่างไรก็ตามผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าร่วมถกเถียงข่าวสารกับผู้บริหาร โดยคำนึงถึงประเด็นและความเป็นเหตุเป็นผลต่าง ๆ ของบรรดาทางเลือกที่ถูกเสนอขึ้นมา

ต่อมา สเตราสส์ (Strauss, 1977, pp. 206 - 207) ได้ขยายความในประเด็นของการเข้าไปมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าในกระบวนการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นบุคคลจะต้องมีความชัดเจนต่อกระบวนการตัดสินใจและแบบแผนอิทธิพลอันแท้จริง เป็นไปได้ที่บางครั้งผู้บริหารประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เห็นว่ามีมติร่วมกันของกลุ่ม แต่โดยแท้จริงแล้วเพื่อเป็นการให้กลุ่มลงนาม หรือรับรองข้อเสนอที่ผู้บริหารเสนอมามากกว่าจะขอคำแนะนำ หรืออาจจะมิบางกรณีที่ผู้บริหารชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะความคิดเห็น แต่ผู้บริหารก็ปฏิเสธหรือไม่เห็นด้วยกับความคิดดังกล่าว หรือแม้กระทั่งในบางกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนอาจจะรู้สึกกลัวหรือเกรงใจผู้บริหาร ดังนั้นจึงไม่กล้าเสนอทางเลือกที่แตกต่างกับผู้บริหารก็อาจเป็นไปได้ สเตราสส์ (Strauss, 1977) เสนอว่า การมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นในการติดต่อที่ไม่เป็นทางการ โดยผ่านการประชุมที่เป็นทางการหรือผู้แทนที่เป็นทางการ ยกตัวอย่างเช่นผู้บริหารจะถกเถียงปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา และได้รับคำแนะนำจากพวกเขาในระหว่างการพักรับประทานอาหารกลางวันพักทานกาแฟหรือในงานเลี้ยงต่าง ๆ เป็นต้น (Strauss, 1977, pp. 206 - 207)

นอกจากนี้แล้ว ลิเคอร์ท (Likert, 1961, p. 223) ยังได้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ (Upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่า

พวกเขามีความสำคัญ และความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพองค์กรที่เป็นทางการและองค์กรไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี ลิเคอร์ท (Likert) ยังได้แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาของตนได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการยอมรับนับถือและไว้วางใจกัน
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในทางเกื้อกูลองค์กร นำองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์กรมีความถูกต้องเพียงพอและเชื่อถือได้
3. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย และโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กรเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้นและถูกต้องตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง
4. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมตนเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูว่ากล่าว
5. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน โดยการฝึกอบรม เพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

เฮาส์ (House, 1971, pp. 321 - 338) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้บรรยายลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรม การบริหารที่เน้นไปที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Sharing of information) การแบ่งปันอำนาจ (Sharing of power) และการแบ่งปันอิทธิพล (Sharing of influence) ภายในองค์กรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกัน และยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน

วรูม และเยทตอน (Vroom & Yetton, 1973, p. 13) ได้ร่วมกันศึกษาประเด็นเกี่ยวกับผู้นำในเรื่องของขอบเขตของการใช้อำนาจในการตัดสินใจที่นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม พฤติกรรมของผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางของวรูมและเยทตอน (Vroom & Yetton) นั้น ผู้นำจะมีส่วนร่วมในปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเป็นกลุ่ม โดยการร่วมกับกลุ่มนั้นจะก่อให้เกิด

ประเมิณทางเลือกต่าง ๆ และพยายามปรองดองกันในการแก้ปัญห นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหาร จะไม่พยายามครอบงำกลุ่ม เพื่อให้ยอมรับวิธีการแก้ปัญหามีได้ถูกเสนอมาจากตน ตลอดจนยอมรับ และสนับสนุนวิธีการแก้ปัญหาค่ ๆ ก็ตามทีกลุ่มหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมทีได้เสนอมาแล้วจะเห็นได้ว่ การบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานทีผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไข ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวยอมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผล การปฏิบัติงานทีสูงขึ้น (Yukl, 1981, pp. 19 - 30)

สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391 - 394) ศาสตราจารย์ ผู้บริหารทางการศึกษา ของโรงเรียนพยาบาลแห่งวิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมี ส่วนร่วม ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & objectives) ให้แนวคิดว่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งทีเกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานทีมีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ให้แนวคิดว่บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรทีจะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และฝึกอบรม แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่น ผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่ เป็นภาวะทีมี ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงาน สำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มทีความรับผิดชอบทีตนได้รับ

4. การไว้วางใจกัน (trust) ให้แนวคิดว่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับวางใจ จากผู้บริหาร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารดังกล่าวมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมกันแก้ไขปัญหาตลอดจนความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเอง ภายหลังจากที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพึงพอใจ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมรลิตธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพัน และร่วมรับผิดชอบ ต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจจะนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

เทคนิคการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 16 - 17) ได้ให้ความเห็นว่าเทคนิคที่สำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะกรรมการ (Special task forces and committee)
2. การมีคณะกรรมการคอยให้คำแนะนำ
3. การใช้แนวคิดของหมุดเชื่อมโยง (Linking pin)
4. การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู
5. การระดมความคิด
6. การฝึกอบรมแบบต่าง ๆ
7. การบริหารแบบยึดหลักวัตถุประสงค์ (MBO)

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 138) กล่าวว่า วิธีปฏิบัติในการให้ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร อาจทำได้หลายวิธีแตกต่างกันสุด แต่ความเหมาะสม เช่น การจัดให้มีการร่วมประชุมออกความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติให้ข้อเสนอแนะให้การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปรึกษาผลงานต่าง ๆ และทบทวนเป้าหมาย หรือจัดกลุ่มคุณภาพ กลุ่ม Q.C. (Quality control) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณา และแก้ไขปัญหาภายในกลุ่มงานด้วยตนเอง

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบ และมีร่วมมือกันปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรมีเทคนิคในการบริหารงาน ดังนี้ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545, หน้า 72)

1. ใช้กับกลุ่มงานเฉพาะกิจ และในรูปแบบคณะกรรมการ (Special task and committee)
2. ใช้ในรูปแบบของกรรมการให้คำแนะนำ
3. การนำแนวความคิดของหมุดเชื่อมโยง (Linking pin) มาใช้
4. ใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู (Open door)
5. ใช้การระดมความคิด
6. ใช้กับการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ
7. ใช้การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ (MBO)

วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมสมัยใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล

และระดับกลุ่ม (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 73)

1. ระดับบุคคล (Individual) เป็นวิธีการพิจารณา และปรับปรุงบุคคลให้ดีขึ้น มี 3 แบบ คือ

แบบที่ 1 การฝึกอบรมให้มีความรู้สึกไว (Sensitivity training) เพื่อวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ให้เข้าใจและยอมรับธรรมชาติของมนุษย์
2. ให้รู้จักยอมรับและพัฒนาตนเอง
3. ให้เข้าใจและยอมรับผู้อื่นให้มากขึ้น
4. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีขึ้น
5. เพื่อให้มีความสุข มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น
6. เพื่อให้การทำงานดีขึ้น

แบบที่ 2 ใช้กับการวิเคราะห์การติดต่อ (Transactional analysis) ซึ่งเป็นวิธีการติดต่อที่แลกเปลี่ยนด้วยภาษาพูด และไม่ใช้ภาษาพูดระหว่างบุคคล ซึ่ง Eric Bern ซึ่งให้เห็นว่า การติดต่อระหว่างบุคคลมี 3 แบบ คือ

1. พ่อ - แม่ ผู้ปกครอง (Parents)
2. แบบผู้ใหญ่ (Adult)
3. แบบเด็ก (Child)

แบบที่ 3 การนั่งสมาธิแบบควบคุมจิต (Transcendental meditation) คือ การนั่งสมาธิเพื่อลดความเครียด และเพิ่มความคิดสร้างสรรค์

2. ระดับกลุ่มบุคคล (Group) สามารถใช้กับวิธีการดังต่อไปนี้ คือ
 - 2.1 ใช้กับการรวมกลุ่มแบบครอบครัว (Family grouping)
 - 2.2 ใช้กับการฝึกอบรมเพียงในนาม (Normianl group technique) หมายถึง บุคคลถูกรวมเข้าเป็นกลุ่ม แต่ไม่ได้สื่อสารกันด้วยวาจา เป็นการประชุมพร้อมกันที่โต๊ะเพื่อร่วมกัน

แก้ปัญหาด้วยการใช้คำตอบที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกแต่ละคนจะใช้เวลาเขียนเพื่อแสดงความคิดเห็นโดยไม่พูดจากัน

2.3 ใช้เทคนิคเดลไฟ (Delphi technique) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้ตัดสินใจกำหนดกลุ่มที่ปรึกษา และกลุ่มผู้ตอบ แล้วสร้างแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ ผู้ตอบก็จะตอบมายังทีมที่ปรึกษา แล้วสรุปการตอบแบบสอบถาม

กล่าวโดยสรุป ในการบริหารไม่ว่าองค์กรใดต่างก็มุ่งที่จะสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อที่จะงานสำเร็จ แม้ว่าจะแบ่งแยกจากการทำงาน ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญขององค์กรไปให้แต่ละบุคคลปฏิบัติแล้วก็ตาม แต่การที่จะให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งขององค์กร ถ้าในการปฏิบัติงานมีความไม่เข้าใจ หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และมิได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรแล้ว การบริหารงานขององค์กรก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคคลเติบโต และประสบความสำเร็จในงาน สร้างความรับผิดชอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์กรด้วย จึงมีผลดีต่อการบริหารงาน ดังนี้ (อนงค์ อนันตริยเวช, 2539, หน้า 34 - 35)

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง ทำให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมา และสามารถยุติได้โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา
3. ความผูกพันของบุคคลต่อองค์กรมีมากขึ้น เพราะสมาชิกรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าในองค์กร
4. มีความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรทำให้สมาชิกตั้งใจ และความต้องการของฝ่ายบริหาร ทำให้มีความไว้วางใจกันมากขึ้น อันนำไปสู่ความรับผิดชอบให้เกียรติและมีการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา
5. การบริหารจะง่ายขึ้น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานจะง่ายขึ้นการควบคุมจะน้อยลง สมาชิกมีความรับผิดชอบมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น การรวมความรู้ความสามารถของผู้รู้ในหลายสาขาที่แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้นอันเป็นการพัฒนาการสื่อสารแบบสองทางให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. เป็นการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีร่วมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน

และการย้ายงาน

4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม
9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมงานให้ลดน้อยลง

และทำให้ผลของงานดีขึ้น

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจ (Team spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน มีความเป็นไปได้อย่างสูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สมเดช สีแสง (2547, หน้า 230) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มกันใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญาและประสบการณ์ของแต่ละคนร่วมกันปรับปรุงงานในหน่วยงานของตน มีข้อดี คือ

1. ผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุด และสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหา มากที่สุดจะแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุด
2. บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า มีความภาคภูมิใจและทำงานเต็มความสามารถ สวอนเบิร์ก (Swansburg, 1996, p. 339) ได้ประมวลประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการหลายท่าน ทั้งด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม สาธารณสุข และการพยาบาล ดังนี้ 1) พนักงานมีความไว้วางใจกันสูง และสนับสนุนซึ่งกันละกัน 2) ลดตำแหน่งของพนักงาน ที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของพนักงานระดับบริหารลง 3) เพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น 4) ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น 5) นิเทศงานด้วยตนเองกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัย และแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ (Career development) 6) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น 7) เข้าใจกฎระเบียบได้ชัดเจนขึ้น 8) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น 9) ทำให้เกิดทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกัน มีแรงจูงใจและความสามารถในการตัดสินใจ และทำให้เข้าใจองค์การได้ดียิ่งขึ้น 10) ปรับปรุง การติดต่อสื่อสารในองค์การ 11) ลดการขาดงาน 12) เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึง ปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ของงานให้มากขึ้น 13) เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน 14) ได้รับความคิดใหม่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา 15) แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถได้อย่างชัดเจน 16) ช่วยให้นักงานเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของวิชาชีพได้อย่างชัดเจน 17) ลดการหมุนเวียน เปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน 18) เพิ่มความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การจากการที่มีทัศนคติ ต่อองค์การในทางที่ดี 19) การทำงานนอกเวลาลดลง 20) ต้นทุนในการบริหารงานลดลง 21) เป็นการส่งเสริมทักษะและช่วยให้คนงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเองซึ่งเป็น ประโยชน์ต่อวิชาชีพ 22) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน 23) เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือ

ซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล
เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ได้ 3 ส่วน ประกอบด้วย

1. ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศ
และการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้น ความขัดแย้งลดลง ต้นทุนลดลงในขณะที่ผลผลิตเพิ่มขึ้น และ
หน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2. ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น
การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้ข้อมูลความคิด
จากทุกฝ่ายและแสดงถึงความสามารถในการบริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร
และระหว่างพนักงานด้วยกันเองดีขึ้น พนักงานมีความไว้วางใจกันสูง สามารถพัฒนาความสามารถ
ทางวิชาชีพได้ดีขึ้น มีความรับผิดชอบและผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจ
กฎระเบียบและข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

ในสังคมประชาธิปไตย จำเป็นต้องส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ผู้บริหารจะทำอะไรคนเดียวไม่ได้ ต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้
ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน จึงถือว่าเป็นการใช้หลักประชาธิปไตย
ในการบริหารงาน หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีข้อดี ดังนี้ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545,
หน้า 71) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร

1. ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
2. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
3. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
4. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
5. ลดค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
6. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
7. ช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ถึงแม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีส่วนดี แต่การที่ผู้บริหารจะนำการบริหาร
ในรูปแบบนี้มาใช้ ควรจะระมัดระวังถึงข้อจำกัดของการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
และตัดสินใจ เพราะอาจจะทำให้เกิดอิทธิพลขึ้นได้ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน ความรับผิดชอบ

และการกระทำของกลุ่มไม่มีหลักประกันอันใดแน่ชัด เพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ ของกลุ่มผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงผลได้ผลเสีย เช่น ค่าใช้จ่าย เวลา ปัญหา และสถานการณ์ การกำหนด นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ ก่อนที่จะให้กลุ่ม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทำนองเดียวกัน สมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 25 - 36) ได้กล่าวถึง อุปสรรคของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพว่า อุปสรรคเหล่านี้ อาจเกิด ขึ้นกับหลาย ๆ ปัจจัย ดังนี้ อุปสรรคทางด้านองค์การซึ่งจะยึดติดกับประเพณี ปรัชญา และค่านิยม ขององค์กร คุณภาพของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน คุณภาพของเจ้าหน้าที่ โครงสร้าง ขององค์กร การขาดบรรยากาศสนับสนุน การขาดระบบการให้รางวัลในการมีส่วนร่วม นอกจาก อุปสรรคทางด้านองค์การแล้ว อุปสรรคบางอย่างอาจเกิดขึ้นจากตัวผู้บริหารเองที่ขัดขวางการใช้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ความไม่เข้าใจ การขาดความมั่นคงหรือความกลัวที่สูญเสียอำนาจ การบริหารไป เป็นต้น ส่วนอุปสรรคทางด้านผู้ใต้บังคับบัญชานั้น อาจเกิดขึ้นจากการขาด ความสามารถ ขาดความต้องการ การไม่รับรู้ว่าถูกคาดหวังให้มีส่วนร่วมและความกลัว นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคทางด้านสถานการณ์ที่ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดด้านเวลา งานและอิทธิพลทางด้าน สภาพแวดล้อม

โดยสรุปแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานในหลากหลาย รูปแบบ เพื่อให้เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้อง เห็นความสำคัญ พร้อมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานและองค์ประกอบที่สำคัญของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และสิ่งสำคัญจะต้องทราบถึงประโยชน์ ข้อจำกัดและอุปสรรคของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้าย ว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ และมุมมองของนักเขียนและนักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน หรือการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย (ภรณ์ กิรีดิบุตร, 2529, หน้า 2) จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผล ในเชิงการบริหารการศึกษาส่วนใหญ่กล่าวคือ คำว่า ประสิทธิผลขององค์การ หรือประสิทธิผล ของโรงเรียน (Organizational effectiveness or Organizational effectiveness of schools) ซึ่งใน

สภาพที่แท้จริง ก็ถือว่า โรงเรียนเป็นองค์กร ๆ หนึ่ง ดังนั้น ในที่นี้จึงกล่าวถึง “ประสิทธิผลของโรงเรียน (School effectiveness)” ในความหมายเดียวกับประสิทธิผลขององค์กร ประสิทธิผล (Effectiveness) มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และมุมมองของผู้เขียน หรือนักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่แล้ว “จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้”

อุทัย หิรัญโต (2526, หน้า 89) ระบุว่า ประสิทธิผล ใช้ในการวัดความสามารถในการทำงานบรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529, หน้า 2) ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ในมุมมองเรื่องประสิทธิผลของนักเศรษฐศาสตร์ ได้มองความหมายประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลกำไร หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return of investment) นักวิทยาศาสตร์ได้มองประสิทธิผลในรูปของประสิทธิผลในแง่ของผลผลิตใหม่ ซึ่งอยู่ในรูปของประสิทธิภาพหรือปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้าและบริการ นักสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กลับให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะเห็นว่าส่วนใหญ่เป็นการเน้นการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 3) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการทำงานที่ได้ผล โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 32 - 33) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2536, หน้า 130) ระบุว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 169) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึง ความสำเร็จที่ผลที่เกิดขึ้นของงานนั้น จะต้องตอบสนอง หรือบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536, หน้า 97) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุวรรณณี สมบัติทวี (2536, หน้า 14 - 16) กล่าวว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนที่สามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทั้งทางพุทธิศึกษา จริยศึกษา และพลศึกษาได้ดีกว่าโรงเรียนอื่น ๆ

วันชัย นพรัตน์ (2540, หน้า 46) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสาน เพื่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียนตามที่ได้ตั้งไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541, หน้า 3) ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน ในแง่ของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนว่าหมายถึง การบรรลุผลในการสร้าง และพัฒนาพฤติกรรมความเป็นคนที่สมบูรณ์ทุกด้านให้แก่บุคคล หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน รวมทั้งความพึงพอใจในอาชีพของครูในโรงเรียนและภาพจน์ที่ดีของโรงเรียน

ภารดี อนันต์นารี (2545, หน้า 24) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

อุทัยวรรณ โขชื่น (2546, หน้า 45) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษา และมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโรงเรียน และตรงตามความต้องการของสังคม

ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547, หน้า 38) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนตามที่ได้ตั้งไว้

สุรชัย ช่วยเกิด (2547, หน้า 17) ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ (Outcome)

ของการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมที่เป็นความสามารถในการผลิต ทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถการยืดหยุ่น รวมทั้งการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ธร สุนทรายุทธ (ม.ป.ป., หน้า 34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และถือว่าได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้จะต้องใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดด้วยเช่นกัน

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

ซีฮอร์ และยุกท์แมน (Seashore & Yuchtman, 1967, p. 393) อธิบายว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่า เพื่อนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินการขององค์กร

ไพรส์ (Price, 1968, p. 318) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิต ขวัญ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นขององค์กร

สตีร์ส (Steers, 1977, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มอร์เฟต, จอห์น, และโรลเลอร์ (Morphet, Johns, & Roller, 1982, pp. 93 - 97) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสถียร

รีด, เดวิด, และปีเตอร์ (Reid, David, & Peter, 1988, p. 5) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคนให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้สมาชิก

อาร์มสตรอง, เคนเนท, และทอม (Armstrong, Kenneth, & Tom, 1989, p. 155) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 289 - 300) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียน

ให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน การบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีความหมายแตกต่างกัน เช่น นักวิชาการสาขาเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในทำนองเกี่ยวกับผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในแง่ผลผลิตใหม่ ผู้จัดการฝ่ายตลาดให้ความหมายประสิทธิผล มักจะหมายถึง ประสิทธิภาพหรือปริมาณของผลผลิต สำหรับนักการศึกษาที่มุ่งประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้นจากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลจึงมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กรและหน่วยงาน แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการเน้นที่การบรรลุเป้าหมาย จากความหมายและแนวคิดดังกล่าวจึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล ดังนี้

1. แนวคิดของแคพลอ (Caplow, 1964) โดยแคพลอ เสนอว่า ประสิทธิผลขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ
 - 1.1 ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้
 - 1.2 ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
 - 1.3 ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
 - 1.4 ความสำเร็จ
2. แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก
 - 2.1 ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
 - 2.2 ประสิทธิภาพ
 - 2.3 ความสามารถในการปรับตัว

2.4 ความสามารถในการยืดหยุ่น

3. แนวคิดของกิบสัน, ไอแวนชีวิช, และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1979, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

3.1 ความสามารถในการผลิต

3.2 ประสิทธิภาพ

3.3 ความพึงพอใจ

3.4 ความสามารถในการปรับตัว

3.5 การพัฒนาและการอยู่รอด

4. แนวความคิดของพาร์สัน (Parsons, 1960) ซึ่ง พาร์สัน เสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

4.1 การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)

4.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)

4.3 การบูรณาการ (Integration)

4.4 การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

5. แนวความคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 384 - 397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

5.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน

5.2 การบรรลุเป้าหมาย

5.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

5.4 ความสนใจในชีวิต

จากแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาคือการบริหารการจัดการภายในโรงเรียน โดยทำงานอย่างมีเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำโรงเรียนเป็นผู้สร้างประสานบูรณาการดำเนินงานทำให้โรงเรียนก้าวหน้าพัฒนาไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามที่กำหนดไว้

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาจะต้องดำเนินการ เพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ดังที่ รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 164) ได้กล่าวว่า องค์กรจะดำรงอยู่รอดได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้วจะไม่มีทางทราบว่า

การปฏิบัติการกิจขององค์กรเป็นอย่างไร ดังนั้นการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การดำเนินนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความจริงที่ก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาทันสมัย ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมทั้งจะต้องมีการดำเนินการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ นักวิชาการได้พยายามหาวิธีการประเมินประสิทธิผลขององค์กรซึ่งแยกเป็น 3 แนวทาง คือ (ภรณ์ กীরติบุตร, 2529, หน้า 185 - 187)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (The goal approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร เช่น วัดความสามารถในด้านการผลิต วัดจากผลกำไร ฯลฯ

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบ - ทรัพยากร (The system resource - approach) เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบเปิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และแข่งขันจึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multi of effectiveness) ซึ่งในแต่ละแนวทางพอสรุปได้ ดังนี้

3.1 การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ เช่น วัดความสำเร็จและความสามารถในการผลิต วัดความสำเร็จจากผลกำไร เป็นต้น

3.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ - ทรัพยากร เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยอาศัยแนวคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบเปิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และแข่งขันกัน จึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่มีผลสำเร็จต่อองค์กร และพยายามให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลโดยวิธีนี้ได้แก่

ภรณ์ กীরติบุตร (2529, หน้า 59) ได้เสนอแนวคิดว่า ประสิทธิผลขององค์กรควรจัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ

1. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก

4. ความสำเร็จขององค์กร เบนนิส (Bennis, 1971) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร กำลังเผชิญอยู่ คือ การอยู่รอด ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหา

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 255 - 270) ได้เสนอวิธีประเมินผลงานหรือประสิทธิผล ตามมาตรฐานสากล อาจสรุปได้ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคล ใช้ประเมิน ผู้ต้องการประเมินทีละคน โดยแยกกันในแต่ละครั้งและไม่นำไปเปรียบเทียบโดยตรงทันทีกับ ผู้ที่ต้องการประเมิน ซึ่งการประเมินมี 7 วิธี ดังนี้

1. วิธีการให้คะแนนตามมาตรา (Graphic rating scale) วิธีนี้นับว่าเป็นที่นิยมใช้ ในการประเมินผลที่ใช้กันมากวิธีหนึ่ง และเป็นเทคนิคที่เก่าแก่ที่สุด การปฏิบัติตามวิธีดังกล่าวนี้ ผู้ทำการประเมินจะได้รับแบบฟอร์มการประเมินที่มีขีดขนาด (Scale) ของการประเมินเรื่องต่าง ๆ แต่ละหัวข้อจากสูงไปต่ำ

2. วิธีการประเมินแบบบังคับเลือก (Force choice) ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาเลือกเฉพาะ ข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมิน โดยข้อความจะถูกจัดให้เป็นกลุ่มและผู้ประเมิน จะต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือกข้อความที่กำหนด โดยคิดว่าอันใดเหมาะสมที่สุดที่จะใช้วัดความมี ประสิทธิภาพของงาน

3. วิธีการประเมินโดยเขียนคำบรรยาย (Essay evaluation) ผู้ประเมินจะต้องบรรยายถึง จุดแข็งและจุดอ่อน เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน ส่วนใหญ่มักจะใช้เพื่อประกอบการประเมิน คู่กับมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. วิธีการประเมินจากการบรรลุเป้าหมาย (Management by objectives) เป็นวิธีที่ใช้ ประเมินตัวบุคคล โดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมินจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงานไว้ล่วงหน้า และผู้ถูกประเมินจะพยายามรายงานทำให้สำเร็จภายในช่วงเวลาที่กำหนด เมื่อถึงขั้นประเมินผล ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะร่วมกันพิจารณาถึงระดับความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด

5. วิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident) ผู้ชำนาญการด้านบริหาร งานบุคคล และหัวหน้าจะเตรียมข้อความที่บ่งบอกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน ทั้งในแง่ดีที่สุด และเลวที่สุด ข้อความเหล่านี้จะจัดเป็นกลุ่มแตกต่างกันไปแต่ละงาน มีการพัฒนาและจัดประเภท ข้อมูลและเหตุการณ์ที่สำคัญ ผู้ประเมินจะนำแบบฟอร์มนี้ไปวัดผู้ถูกประเมินจะทำการบันทึก เหตุการณ์ครั้งที่ดีที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติได้ตามประเภทที่จัดไว้ วิธีนี้หัวหน้างานมักจะเป็นคน ประเมินเองมากกว่าจะร่วมกับผู้ถูกประเมิน

6. วิธีการประเมินแบบตรวจสอบรายการ (Checklist or Weighted checklist) ผู้ประเมินจะเตรียมรายการที่เป็นหัวข้อเรื่อง (Checklist) เรียงลำดับเป็นชุดคุณศัพท์หรือคำบรรยายความข้อความที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการให้น้ำหนักในแต่ละข้อเท่า ๆ กัน และผู้ประเมินจะใส่เครื่องหมายสำหรับรายการหรือข้อความที่ผู้ถูกประเมินมีตรงตามที่กล่าวแต่ละข้อ แต่หากไม่มีก็ปล่อยว่างไม่ทำเครื่องหมาย

7. วิธีการประเมินตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (Behaviorally anchored rating scales) โดยประเมินประสิทธิภาพของงานจากผู้บังคับบัญชาอื่นที่ไม่ได้เป็นผู้เขียนคำบรรยายเกี่ยวกับแง่ดีหรือไม่ดีของการทำงานได้ประเมินข้อความเหล่านั้นจากมาตราส่วน (Scale) ที่นำมาจัดกลุ่มเป็นประเภท ๆ เช่นเดียวกับวิธีการประเมินแบบตรวจสอบรายการ (Weighted checklist) โดยวิธีนี้คล้ายกับวิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident) ที่มาใช้กับผู้ถูกประเมิน แต่แตกต่างกันที่มาตราส่วน (Scale) ที่ยึดข้อความบรรยายเกี่ยวกับลักษณะที่สังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่ต้องการวัด

กลุ่มที่สอง วิธีการประเมินที่ใช้กับคนหลาย ๆ คน พร้อม ๆ กัน วิธีนี้จะประเมินผู้ถูกประเมินพร้อมกันหลาย ๆ คน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ในครั้งเดียวกัน วิธีนี้แบ่งออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. วิธีการจัดลำดับที่ (Ranking) เป็นวิธีที่ผู้กระทำการประเมินจะกำหนดว่าผู้ถูกประเมินผู้ใดทำงานดีที่สุดใน โดยเรียงลำดับจากดีที่สุดไปถึงไม่ดีที่สุด

2. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ๆ (Paired comparison) วิธีนี้จะเป็นวิธีประเมินบุคคลใดบุคคลหนึ่งก่อน หลังจากนั้นจะเปรียบเทียบบุคคลอื่นกับบุคคลนี้ โดยเปรียบเทียบกันไปเรื่อย ๆ จนหมดทุกคน

3. วิธีวัดโดยการกำหนดขอบเขตของการกระจาย (Forced distribution) วิธีนี้ผู้ประเมินจะให้เกรดตามโค้งประเมิน ผู้ถูกประเมินภายในกรอบของการกระจายที่ได้กำหนดไว้แล้ว

กลุ่มที่สาม วิธีประเมินอื่น ๆ มี 2 วิธี ดังนี้

1. วิธีทดสอบผลงาน (Performance test) เป็นวิธีการออกแบบทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทดสอบประเมินผล แล้วติดตามประเมินว่ามีผลงานดี เลว อย่างไร

2. วิธีการประมวลผลงานรอบด้าน (Field review technique) เป็นวิธีการที่ใช้ผู้ประเมินจากภายนอก โดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมินจะต้องตอบคำถามปากเปล่า ตัวผู้มาตรวจหรือผู้ประเมินจากภายนอก ดังนั้น วิธีประเมินประสิทธิภาพนั้นมีหลายวิธีควรเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการ

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 116 - 117) ได้สรุปตัวบ่งชี้การประเมินประสิทธิผล ที่นิยมนำมาใช้วัดความสำเร็จขององค์กรไว้ 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

แนวความคิดของแคพโล (Caplow, 1964) โดยแคพโล เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กร ควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว ด้วยกัน คือ

1. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
4. ความสำเร็จ

มาโฮนี และเวทท์เชล (Mahoney & Weitzel, 1969) ให้ทรรศนะว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยและพัฒนาได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุน การใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ ประสิทธิภาพของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

พาร์สัน (Parson, 1960 cited in Hoy & Ferguson, 1985, pp. 121 - 122) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิภาพขององค์กรไว้ ดังนี้

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

พาร์สัน (Parsons, 1960) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร โดยพิจารณาจาก 1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ และ 4) การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม

กิบสัน (Gibson, 1982, p. 37) ได้ทำการศึกษา พบว่า เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) การปรับตัว 5) การพัฒนา และ 6) การอยู่รอด

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 384 - 397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) ความสนใจในชีวิต (Integration)

มอทท์ (Mott, 1972) ซึ่งได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง โรงเรียนมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สิ่งสำคัญของการบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา คือ ผลผลิตของระบบการศึกษา (กรมวิชาการ, 2539, หน้า 9 - 10) โรงเรียนหากมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก โรงเรียนมีทั้งปริมาณและคุณภาพดังกล่าวนี้มักจะได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม บุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel, 1991, p. 382)

องค์ประกอบในการสร้างเสริมประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาดร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และทันสมัยต่อการเรียนการสอน ผู้บริหาร และครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้ มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนปรับพฤติกรรมกรรมการสอนให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญในทุกด้าน เป็นที่เชื่อได้ว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน และองค์กร

สรุปได้ว่า ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

มีพัฒนาการระดับสูงขึ้น มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

2. ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับวัย สติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์สังคมสามารถนำความรู้ ความสามารถและทักษะอันจำเป็น ไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้าง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถอยหรือสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลและยอมรับกฎ กติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเป็นส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นผู้มีความตั้งใจเข้มแข็ง อดทน และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

โรงเรียนจึงเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมให้บุคคลรู้จักสร้างความเจริญให้แก่ตนเอง มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ มีศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดี (สุรพันธ์ ยันต์ทอง, 2533, หน้า 13 - 14)

สรุปได้ว่า ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีระเบียบวินัย และความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสามารถในการสนองความต้องการของผู้มารับบริการ และประโยชน์ต่อสังคม และมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ดี (พิทยา บวรพัฒนา, 2541, หน้า 115) ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ นักเรียน และนักรการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

และมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องทันสมัยและสอดคล้อง ทันกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จนทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวและไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงาน และดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิด สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา

สรุปได้ว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้ามีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งของสังคม ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียน จะต้องมีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (มงคล แสงประเสริฐ, 2539, หน้า 154) การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม นั้น เป็นการตอบสนองธรรมชาติของมนุษย์ที่ชอบอยู่ด้วยกันและเป็นการได้ช่วยกันคิดช่วยกันออกความเห็น และช่วยกันลงมือทำ ย่อมนำไปสู่ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน (บุญมัน ธนาสุภวัฒน์, 2537, หน้า 54) โรงเรียน จะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบใด การทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วย เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงที่สุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกัน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงาน เป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และเกิด

ความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษา ในโรงเรียน เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียน จึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่นสภาพของบุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียน การสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรให้เพียงพอและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทาง พัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งล้าสมัย ไม่ทันยุคสมัยในปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เกิดرابรื่น เรียบร้อย และความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรจะเป็น ผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องการเรียนการสอน เรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และความมี การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล ในบางโอกาส

สรุปได้ว่า ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนด้วยความสามัคคี ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

เครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

จากแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลดังกล่าวมาแล้วนั้น ทำให้เห็นว่าการประเมิน ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรใช้ เกณฑ์หลายอย่าง ทั้งนี้เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไม่ควรชี้วัดได้ว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมดได้ (Hoy & Miskel, 1991, p. 381) และเครื่องมือวัด ประสิทธิผลหลายอย่าง เป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัย มีการตั้งสมมติฐาน นำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลจากการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดียว ซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปร เกณฑ์เดียวจะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 184) ซึ่งสตีร์ส (Steers, 1977, p. 54) กล่าวว่า ทั้งนี้เพราะองค์กร โดยทั่วไปมักมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งประการ

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของมอทท์ (Mott, 1972) ซึ่งได้ผสมผสานแนวความคิดมาเป็นเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผลองค์กร โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน จากดัชนีการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนที่เรียกว่า IPOE (Index of Perceived Organizational Effectiveness) ของมิสเกล (Miskel, 1983, p. 55) ซึ่งสร้างเครื่องมือนี้โดยพัฒนาจากเครื่องมือวัดประสิทธิผลของมอทท์ และปรับปรุงเครื่องมือวัดประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 278 - 281) มาใช้วัดประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานเทศบาล กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวได้รับการเชื่อถือที่สามารถประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างน่าเชื่อถือและมีการนำไปปรับใช้ มีค่าความเชื่อมั่น .91 ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่ครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จากที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์ร่วมกับการบริหารงาน คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนแปลง และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อแสดงให้เห็นผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

การบริหารองค์กรโดยทั่วๆ ไป มักมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรเหมือน ๆ กัน คือ การดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และให้องค์กรนั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์กรจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดองค์กร การใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า (Steers, 1977, p. 46) การบริหารสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อผลสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นทั้งผู้นำด้านการบริหารสถานศึกษาและด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารของผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึง เพื่อจะได้ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับภารกิจในส่วนที่รับผิดชอบ และการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนได้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อำนวย ชัยนัคนคร

(2544, หน้า 85) ได้ศึกษาการบริหารของผู้บริหาร พบว่า การบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมูลนิธิ เซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ทางด้านการบริหารด้านวิชาการประกอบการตัดสินใจด้วยตนเอง เฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของสถานศึกษา รายละเอียดจะใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครูมีส่วนในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่นเดียวกับเพอร์สัน (Person, 1993, p. 3071 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ ในวิทยาลัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำเนินตำแหน่งของผู้บริหาร มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัยจากแนวความคิดดังกล่าว จะเห็นว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ผู้วิจัยจึงกำหนดศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ พอจะสรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้แก่ปัจจัยด้านการบริหาร เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ ประเภทของสถานศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

เรด (Reid, 1988, pp. 24 - 29) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และพบปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสถานศึกษา

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ปัจจัยและตัวแปรที่จะนำมาสัมพันธ์กันระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ประเภทของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปร ดังนี้

ประเภทของสถานศึกษา ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน ขึ้นอยู่กับประเภทของสถานศึกษา ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดการศึกษาในระบบที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 4 ระดับ คือ การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาระดับประถมศึกษา การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546,

หน้า 39 - 40) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดประเภทของสถานศึกษาเป็น 2 ประเภท คือ ประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา ประเภทของสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาที่มีการเปิดสอนระดับแตกต่างกัน ทำให้การบริหารของผู้บริหารแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปรัชญา เพ็ชรรัตน์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการศึกษาของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารดำรงตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน มีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน แต่ประสิทธิผลของโรงเรียนจะแปรปรวนไปตามวุฒิทางการศึกษาของครูใหญ่ และประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันตามขนาด ประเภทและที่ตั้ง จากการศึกษาของรัสเซล (Russell, 1987, p. 96) ได้ศึกษาครูประถมและครูมัธยมในรัฐไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่า การแบ่งระดับชั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่า การได้รับการยอมรับในคุณค่าการมีเพื่อนที่เชื่อถือได้เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

ดังนั้นจากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำประเภทของสถานศึกษามาศึกษาว่า น่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการที่จะทำให้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจและศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

สุภาพร รอดดอนอม (2542) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการณืเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .691$)

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์การและเจตคติต่อองค์การ ศึกษากรณี

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารในหน่วยงานมักขอความคิดเห็นในด้านการวางแผนและกำหนดนโยบายเป็นบางครั้ง และการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมเป็นบางครั้ง ในด้านการกระจายอำนาจ พนักงานมีอิสระในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ ปานกลาง ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ พนักงานมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชาปานกลาง และด้านการไว้วางใจพนักงานส่วนใหญ่มีการมอบหมายงานโดยตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

วันชัย ศิริรัตนปัญญากร (2545) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความมีประสิทธิผลเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้าน มีประสิทธิผลเชิงระบบอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ด้านกระบวนการด้านปัจจัย ด้านผลผลิต และตามความคิดเห็นของครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน คือ ด้าน ผลผลิต ด้านกระบวนการ ด้านปัจจัยป้อนเข้า และผลการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งพบว่า ระดับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ระดับมาก ทุกด้านเช่นเดียวกัน

จารุณี มุขพรหม (2545) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยที่ด้านการยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการกระจายอำนาจ และการมอบอำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกัน ตามลำดับ 2) ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นปัญหามากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บริหาร การมีโอกาสได้เลือกปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการ และความสนใจ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย และการเสริมสร้างบรรยากาศทำงานให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตามลำดับ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่

จันทร์เพ็ญ กลับดี (2547) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยของโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรบุคคล และการติดต่อสื่อสารตามลำดับ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนจากชุมชน อยู่ใน ลำดับสุดท้าย 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน กระบวนการดำเนินงาน ที่ราบรื่น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนการจัดการและการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิงห์บุรี ประกอบด้วย การตัดสินใจ การสนับสนุนของชุมชน งบประมาณ บุคคลและกลุ่มบุคคล ในโรงเรียนภาระงานละเทคโนโลยี ความขัดแย้งและการต่อรอง และภาวะผู้นำ

อำนาจ โพธิ์ศรี (2547) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของชุมชนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียน ในกิ่งอำเภอชำสูง เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ ของชุมชนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียง ตามลำดับ คือ บรรยากาศในโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย คุณสมบัติ ของบุคลากร โครงสร้างการบริหาร ภาวะผู้นำด้านวิชาการ ความคาดหวังของชุมชน การพัฒนา บุคลากรความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามลำดับ 1) ด้านบรรยากาศในโรงเรียน มีความสำคัญและประสิทธิภาพต่อโรงเรียน อยู่ในระดับมาก คือ บรรยากาศในโรงเรียนมีความอบอุ่น จริงใจ และเป็นมิตร บุคลากรและนักเรียนมีความภูมิใจ ในโรงเรียน บุคลากรมีความสามัคคี มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียน และมีการสื่อสารแบบเปิด มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย มีความสำคัญ และประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก คือ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น สะอาด สวยงาม ห้องเรียนปราศจากสิ่งรบกวนจากภายนอก และครูให้ความรัก ความอบอุ่นความเห็นอกเห็นใจ 3) ด้านคุณสมบัติของบุคลากร มีความสำคัญและประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก คือ ครู จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ครูมีคุณวุฒิและความสามารถตรงกับงาน ที่ทำและมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน (มีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ) บุคลากรมีความจริงใจและเสียสละ รวมทั้งมีการสอนและทำงานเป็นทีม

ธรรมเนียม เพ็ชรพงษ์ (2547) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานวิชาการของบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร และด้านการนิเทศภายใน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมในงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .5 และ 3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .5 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลาง มีส่วนร่วมในงานวิชาการมากกว่าบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก

จิตติมา วงศ์อาษา (2547) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในด้านการวางแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ส่วนความต้องการมีส่วนร่วม พบว่า มีความต้องการในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน แต่ละด้านสรุป ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณา หรือจัดลำดับความสำคัญของงาน โครงการ และมีความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และให้ข้อเสนอความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการวางแผนสูงสุด 2) ด้านการจัดองค์การ ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการร่วมพิจารณาสรรหาบุคคลเข้ามาเป็นครู และมีความต้องการเสนอแนะต่อโรงเรียนเพื่อนำผู้รู้ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียนสูงสุด 3) ด้านการนำผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของครู ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และมีความต้องการมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนสูงสุด 4) ด้านการควบคุม ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณของโรงเรียน และมีความต้องการร่วมควบคุมสอดส่องความประพฤติของนักเรียนสูงสุด ซึ่งปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ผู้ปกครองไม่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารโรงเรียน และไม่มีเวลาและโอกาสที่จะติดต่อกับทางโรงเรียนสม่ำเสมอ แนวทางแก้ไข คือ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น และแจ้งข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ศรีเพ็ชร์ จันทร์ส่องศรี (2548) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ที่บีบบังคับ ได้ดี ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

นิภา อินทวงษ์ (2548) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำองค์การและการควบคุม ซึ่งครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่าด้านการวางแผนควรมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับการจัดทำแผนประจำปี โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ด้านการจัดองค์การ ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลงานปฏิบัติงาน และฟังข้อความคิดเห็น ด้านการนำองค์การควรให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมในการนำองค์การ และร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ด้านการควบคุม ควรให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมในการควบคุมอย่างทั่วถึง ควรจัดระบบการควบคุมปฏิบัติงาน และมีการรายงานเป็นรายลักษณะอักษร

สมใจ ศรีเอี่ยม (2549) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .1

งานวิจัยต่างประเทศ

ไลน์ (Lind, 1993, p. 1712) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารและความกดดัน (ความหยิ่งของตนเอง รูปแบบของพฤติกรรม) วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้านี้ ต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการบริการ และเลือกตัวแปรที่เป็นสื่อที่มีศักยภาพ และระดับความกดดัน

ของลูกจ้าง เพื่อนำมาพิจารณาว่าตัวแปรใดที่มีผลมากที่สุดในสภาพแวดล้อม โดยส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารที่ต่างกัน มีผลระดับความกดดันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม และแบบให้ความเมตตา มีระดับความกดดันต่ำกว่ารูปแบบการบริหารอื่น ๆ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแรงกดดันต่ำกว่า

เอลเลียท (Elliot, 1994, p. 3468) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู อาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกัน และการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การพัฒนาการได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

เพอร์สัน (Person, 1994, p. 307) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถานบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณาครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

บาก (Baksh, 1995, p. 351) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเจตคติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในคำตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโตและความพึงพอใจในหัวหน้างาน การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พอตเตอร์ (Porter, 1995, p. 1995) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชน เมื่อบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชนเผชิญกับความต้องการการบริการที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติเทคโนโลยีข้อมูล พวกเขาจะต้องเผชิญกับความกดดันด้านการให้บริการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ และโอกาสความก้าวหน้าที่จำกัดการศึกษาครั้งนี้ เป็นการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อความพึงพอใจทางจิตวิทยา สังคม และอธิบายความต้องการของการบรรลุความต้องการด้วยทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ในทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของการบริหารงานตามทฤษฎี Y ทฤษฎีสถานการณ์

ไอแซกสัน (Isacson, n.d., p. 1997) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม: ผลกระทบของการแก้ปัญหาเรื่อง ผลการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) ระหว่างเภสัชกรในโรงพยาบาล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของความเป็นอิสระ บัญชีแสดงลักษณะของงาน บรรยากาศในองค์กร การแก้ปัญหา การทำการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม การขาดการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลสำหรับการเปลี่ยนแปลง การท้าทายความมั่นคงในการพึ่งพานวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์ในการตัดสินใจเรื่องความสัมพันธ์เหล่านี้ใช้ ANOVA พบว่า ตำแหน่งงานแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศจะสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่โรงเรียนมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย อำเภอเสลภูมิ อำเภอโพนทอง อำเภอหนองพอก อำเภอเมยวดี อำเภอโพธิ์ชัย จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา อันได้แก่ ประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 2,120 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Moragn, 1970, pp. 607 - 610) และในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละประเภทของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำนวน 327 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ชั้น โดยใช้ประเภทของสถานศึกษา ได้แก่ ประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา

$$2.2 \text{ สัดส่วนได้เท่ากับ } \frac{327}{2120} = .154$$

$$2.3 \text{ จำนวนกลุ่มตัวอย่างของประถมศึกษา เท่ากับ } 1204 \times .154 = 185.916$$

ประมาณเป็น 186 คน

จำนวนกลุ่มตัวอย่างของขยายโอกาส เท่ากับ $916 \times .154 = 141.064$ ประมาณเป็น 141 คน

2.4 สุ่มอย่างง่าย (Simpling random sampling) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

| ประเภทของสถานศึกษา | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------------------|---------|---------------|
| ประถมศึกษา | 1,204 | 186 |
| ขยายโอกาสทางการศึกษา | 916 | 141 |
| รวม | 2,120 | 327 |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประเภทของสถานศึกษา มีจำนวน 1 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นคำถามเกี่ยวกับประเภทของสถานศึกษา ได้แก่ ประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามแนวคิดของสวอนเบอร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391 - 394) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ด้านการไว้วางใจกัน มีจำนวน 16 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) กำหนดความมากน้อยในระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ใน 4 ด้าน คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถแก้ปัญหาภายใน

โรงเรียน มีจำนวน 22 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) กำหนดความมากน้อยในระดับ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อนำเนื้อหาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ รวมทั้งตัวอย่างเครื่องมือจากรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบสอบถามข้อมูล แล้วดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำแนกได้ ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1 นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธาน และคณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมและความถูกต้องเชิงเนื้อหา แล้วนำแก้ไขปรับปรุง
 - 1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา (Content validity) ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิรายนามดังต่อไปนี้
 - 1.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชัย อาจารย์พิเศษประจำศูนย์นวัตกรรม สมพงษ์ธรรม การบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 1.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรม การบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 1.2.3 รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ กนฉลาด อาจารย์พิเศษศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

| | |
|--------------------------|--|
| 1.2.4 ดร.สมุทฺร ชำนาญ | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2.5 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

1.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาทำการปรับปรุงแก้ไขขั้นสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item - total correlation) ได้ค่าสหสัมพันธ์ (r) รายข้อของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .25 - .82

2.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .21 - .71

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อ ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละตอน ดังนี้

2.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) = .916

2.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) = .923

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 นำหนังสือจากศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 327 ฉบับ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวของผู้อยู่ใจเอง และส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้อยู่ใจได้บรรจุซองแต่ละชุดอย่างมิดชิด พร้อมได้ติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้อยู่ใจ เพื่อให้ส่งคืนตามกำหนด

1.3 ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้นจำนวน 327 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

2. การจัดกระทำข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผู้อยู่ใจตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามที่ส่งคืนมาทั้งหมด

2.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการลงรหัสเพื่อให้หน้าหน้ากระดาษแต่ละข้อแล้วทำการบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

2.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลผลเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้อยู่ใจนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประเภทของสถานศึกษาและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 2 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามแนวคิดของสวอนเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391 - 394) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ด้านการไว้วางใจกัน มีจำนวน 16 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) กำหนดความมากน้อยในระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ (Best & Kahn, 1993, pp. 244 - 247)

5 หมายถึง มีส่วนร่วมมากที่สุด

4 หมายถึง มีส่วนร่วมมาก

3 หมายถึง มีส่วนร่วมปานกลาง

2 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อย

1 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามแนวคิดของสวอนเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391 - 394) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22 - 25)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ใน 4 ด้าน คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีจำนวน 22 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) กำหนดความมากน้อยในระดับ ดังนี้ (Best & Kahn, 1993, pp. 244 - 247)

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ใน 4 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22 - 25)

| | |
|---|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง | มีประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง | มีประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง | มีประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง | มีประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง | มีประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Runyon, 1996) | |
| ถ้าค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ | ที่มีค่าตั้งแต่ .10 ถึง .29 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ |
| ถ้าค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ | ที่มีค่าตั้งแต่ .30 ถึง .49 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับกลาง |
| ถ้าค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ | ที่มีค่าตั้งแต่ .50 ถึง 1.00 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง |

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อหาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน สถิติที่ใช้คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation)
3. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลการวิจัย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|-----|---|
| \bar{X} | แทน | คะแนนสถิติ |
| SD | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| n | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| t | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงที (t - Distribution) |

| | | |
|-----------|-----|---|
| F | แทน | ค่าสถิติการแจกแจง (F - Distribution) |
| MS | แทน | ค่าความแปรปรวน (Mean squares) |
| SS | แทน | ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares) |
| df | แทน | ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degrees of freedom) |
| R | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| R^2 | แทน | สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ |
| a | แทน | ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| b | แทน | สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| S | แทน | สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| p | แทน | ความน่าจะเป็น (probability) |
| $S.E.b.$ | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ และค่าคงที่ |
| $S.E.est$ | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ |
| X_1 | แทน | การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน |
| X_2 | แทน | การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน |
| X_3 | แทน | การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน |
| X_4 | แทน | การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน |
| Y | แทน | ประสิทธิผลของสถานศึกษา |
| Y_1 | แทน | ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง |
| Y_2 | แทน | ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก |
| Y_3 | แทน | ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม |
| Y_4 | แทน | ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน |

| | | |
|-----------|-----|---|
| \hat{Y} | แทน | ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากการพยากรณ์ |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| ** | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 4 ผลสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | $n = 327$ | | | |
|-----|---------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
| | | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. | การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน | 4.15 | .61 | มาก | 4 |
| 2. | ความยืดหยุ่นผูกพัน | 4.17 | .65 | มาก | 2 |
| 3. | ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน | 4.22 | .69 | มาก | 1 |

| | | | | |
|-------------------|------|-----|-----|---|
| 4. การไว้วางใจกัน | 4.16 | .71 | มาก | 3 |
| รวม | 4.17 | .59 | มาก | |

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ความยึดมั่นผูกพันการไว้วางใจกันและการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน | <i>n</i> = 327 | | | |
|-----|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | | \bar{X} | <i>SD</i> | ระดับ | อันดับ |
| 1. | มีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา | 4.34 | .681 | มาก | 1 |
| 2. | เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา | 4.21 | .712 | มาก | 2 |
| 3. | ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน | 4.13 | .804 | มาก | 3 |
| 4. | มีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงาน | 3.91 | .800 | มาก | 4 |

อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

| | | | |
|-----|------|-----|-----|
| รวม | 4.15 | .61 | มาก |
|-----|------|-----|-----|

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ มีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน และมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายชื่อ

| ข้อ | ด้านความยึดมั่นผูกพัน | <i>n</i> = 327 | | | |
|-----|---|----------------|-----------|-------|--------|
| | | \bar{X} | <i>SD</i> | ระดับ | อันดับ |
| 1. | สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อยู่เสมอ | 4.13 | .742 | มาก | 2 |
| 2. | สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร | 4.32 | .717 | มาก | 1 |
| 3. | ช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ | 4.08 | .852 | มาก | 4 |
| 4. | เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ | 4.13 | .801 | มาก | 2 |
| รวม | | 4.17 | .65 | มาก | |

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ สร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน | <i>n</i> = 327 | | | |
|-----|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | | \bar{X} | <i>SD</i> | ระดับ | อันดับ |
| 1. | ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย | 4.20 | .778 | มาก | 3 |
| 2. | ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ | 4.25 | .771 | มาก | 1 |
| 3. | ให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ | 4.23 | .740 | มาก | 2 |
| 4. | ให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่อง | 4.19 | .809 | มาก | 4 |

งานอย่างเต็มความสามารถ

| | | | |
|-----|------|-----|-----|
| รวม | 4.22 | .69 | มาก |
|-----|------|-----|-----|

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย และให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มความสามารถ

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านการไว้วางใจ | n = 327 | | | |
|-----|--|-----------|------|-------|--------|
| | | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. | เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้วให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม | 4.12 | .712 | มาก | 4 |
| 2. | ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน | 4.22 | .799 | มาก | 1 |
| 3. | ยอมรับและชื่นชมผู้ได้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ | 4.13 | .817 | มาก | 3 |
| 4. | มีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้าง | 4.17 | .829 | มาก | 2 |

ความสำเร็จของงาน

| | | | |
|-----|------|-----|-----|
| รวม | 4.16 | .71 | มาก |
|-----|------|-----|-----|

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จของงาน ยอมรับและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้วให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | ประถมศึกษา | | | ขยายโอกาสทางการศึกษา | | |
|-----|---------------------------------------|------------|------|-------|----------------------|------|-------|
| | | $n = 186$ | | | $n = 141$ | | |
| | | \bar{X} | SD | ระดับ | \bar{X} | SD | ระดับ |
| 1. | การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน | 4.20 | .54 | มาก | 4.09 | .69 | มาก |
| 2. | ความยึดมั่นผูกพัน | 4.23 | .59 | มาก | 4.09 | .72 | มาก |
| 3. | ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน | 4.29 | .62 | มาก | 4.13 | .76 | มาก |
| 4. | การไว้วางใจกัน | 4.26 | .63 | มาก | 4.04 | .78 | มาก |
| | รวม | 4.24 | .51 | มาก | 4.08 | .68 | มาก |

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามประเภทของสถานศึกษา ปรากฏว่า

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความยึดมั่นผูกพัน (คะแนนเฉลี่ยเท่ากัน) การไว้วางใจกัน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

| ข้อ | ประสิทธิผลของสถานศึกษา | n = 327 | | | |
|-----|--|-----------|-----|-------|--------|
| | | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. | ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | 4.03 | .60 | มาก | 3 |
| 2. | ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | 4.01 | .59 | มาก | 4 |
| 3. | ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม | 4.08 | .68 | มาก | 2 |
| 4. | ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน | 4.11 | .60 | มาก | 1 |
| | รวม | 4.06 | .54 | มาก | |

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและข้อ

| ข้อ | ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | <i>n</i> = 327 | | | |
|-----|---|----------------|-----------|-------|--------|
| | | \bar{X} | <i>SD</i> | ระดับ | อันดับ |
| 1. | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีพัฒนาการระดับสูงขึ้น | 3.92 | .751 | มาก | 6 |
| 2. | มีการจัดกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | 4.13 | .728 | มาก | 1 |
| 3. | นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ | 3.96 | .796 | มาก | 5 |
| 4. | นักเรียนที่จบชั้นสูงสุด สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น | 4.10 | .759 | มาก | 2 |
| 5. | การจัดการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับ และชื่นชม | 4.05 | .760 | มาก | 3 |

ของผู้ปกครองและชุมชน

| | | | | |
|--|------|------|-----|---|
| 6. นักเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป | 4.05 | .756 | มาก | 3 |
| รวม | 4.06 | .54 | มาก | |

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและข้ออยู่ในระดับมาก ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ มีการจัดกิจกรรม หรือ โครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักเรียนที่จบชั้นสูงสุดสามารถ เข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น การจัดการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับ และชื่นชมของผู้ปกครอง และชุมชน นักเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป นักเรียนประสบผลสำเร็จใน การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีพัฒนาการระดับสูงขึ้น

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก | n = 327 | | | |
|---|--|-----------|------|-------|--------|
| | | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน | | 4.12 | .682 | มาก | 2 |
| 2. นักเรียนมีระเบียบวินัย และความประพฤติเรียบร้อย | | 3.99 | .720 | มาก | 3 |
| 3. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | 4.17 | .714 | มาก | 1 |
| 4. นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | 3.84 | .713 | มาก | 6 |
| 5. นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างเหมาะสม | | 3.97 | .702 | มาก | 5 |
| 6. นักเรียนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น | | 3.99 | .685 | มาก | 3 |
| รวม | | 4.01 | .59 | มาก | |

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นักเรียนมีระเบียบ วินัย และความประพฤติเรียบร้อย นักเรียนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นักเรียนรู้จัก พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างเหมาะสม และนักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม | n = 327 | | | |
|-----|---|-----------|------|-------|--------|
| | | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. | โรงเรียนได้นำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการเรียน การสอนใหม่ ๆ มาใช้ | 4.02 | .715 | มาก | 3 |
| 2. | ครูมีการปรับ เปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสภาพ สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว | 4.02 | .759 | มาก | 3 |
| 3. | โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุง วิธีการดำเนินงานใน ทุก ๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา | 4.22 | .691 | มาก | 1 |
| 4. | คณะครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน | 4.19 | .726 | มาก | 2 |

| | | | |
|-----|------|-----|-----|
| รวม | 4.08 | .68 | มาก |
|-----|------|-----|-----|

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุง วิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา คณะครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ครูมีการปรับ เปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ โรงเรียนได้นำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน | <i>n</i> = 327 | | | |
|-----|---|----------------|-----------|-------|--------|
| | | \bar{X} | <i>SD</i> | ระดับ | อันดับ |
| 1. | คณะครูสามารถแก้ไขปัญหาได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน | 4.17 | .741 | มาก | 1 |
| 2. | ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการบริหารงานได้ดี | 4.10 | .815 | มาก | 3 |
| 3. | ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้วยความสามัคคี | 4.12 | .785 | มาก | 2 |
| 4. | ผู้บริหารความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง | 4.04 | .850 | มาก | 5 |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อมี | 4.05 | .770 | มาก | 4 |

| เหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานศึกษา | | | | | |
|--------------------------------|---|------|------|-----|---|
| 6. | ผู้บริหารดำเนินงานบรรลุลักษณะประสงคค์ของสถานศึกษา อย่างราบรื่น | 3.99 | .827 | มาก | 6 |
| รวม | | 4.08 | .68 | มาก | |

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ คณะครูสามารถแก้ไขปัญหาได้ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้วยความสามัคคี ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการบริหารงานได้ดี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง และผู้บริหารดำเนินงานบรรลุลักษณะประสงคค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา

| ข้อ | ประสิทธิผลของสถานศึกษา | ประถมศึกษา | | | ขยายโอกาสทางการศึกษา | | |
|-----|--|------------|-----|-------|----------------------|-----|-------|
| | | n = 186 | | | n = 141 | | |
| | | \bar{X} | SD | ระดับ | \bar{X} | SD | ระดับ |
| 1. | ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | 4.13 | .51 | มาก | 3.91 | .69 | มาก |
| 2. | ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | 4.11 | .52 | มาก | 3.89 | .65 | มาก |
| 3. | ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม | 4.13 | .57 | มาก | 4.01 | .80 | มาก |
| 4. | ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน | 4.15 | .54 | มาก | 4.05 | .66 | มาก |

| | | | | | | |
|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|
| รวม | 4.13 | .44 | มาก | 3.96 | .63 | มาก |
|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามประเภทของ สถานศึกษา ปรากฏว่า

ประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (คะแนนเฉลี่ยเท่ากัน) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ประสิทธิผลของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

ตารางที่ 14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

| การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา | การตั้ง | | ความเป็น | | ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา |
|---|--|-----------------------|-------------------------------|----------------|--------------------------------|
| | เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ ร่วมกัน | ความยึดมั่น ผูกพัน | อิสระ ต่อความ รับผิดชอบ | การไว้วางใจกัน | |
| การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน | 1 | | | | |
| ความยึดมั่นผูกพัน | .713** | 1 | | | |
| ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ | .662** | .766** | 1 | | |

| | | | | | |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|------|
| การไว้ใจกัน | .673** | .752** | .787** | 1 | |
| ประสิทธิผลของสถานศึกษา | .689** | .688** | .646** | .678** | 1 |
| ค่าเฉลี่ย | 4.14 | 4.20 | 4.21 | 4.20 | 4.10 |
| ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | .610 | .651 | .690 | .710 | .540 |

** Correlation is significant at the .01 level (2 - tailed).

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบภาวะร่วมพหุเชิงเส้นพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปร 3 ตัวที่คัดเลือกเข้าสมการมีค่าอยู่ระหว่าง .356 - .448 และค่า *VIF* มีค่าอยู่ระหว่าง 2.23 - 2.80 ซึ่งค่าทั้งสองอยู่ในเกณฑ์แสดงว่าไม่เกิดภาวะร่วมพหุเชิงเส้น จึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยต่อไปได้

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จากตัวแปรต่าง ๆ

| แหล่งข้อมูล | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| สมการถดถอย | 3 | 55.376 | 18.456 | 149.429* | .000 |
| ความคลาดเคลื่อน | 323 | 39.893 | .124 | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) ด้านการไว้ใจกัน (X_2) ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 ผลสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตารางที่ 16 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก 3 ตัวแปร ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

| | ตัวพยากรณ์ | <i>b</i> | <i>S.E.b</i> | <i>β</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|---|---|----------|--------------|----------|----------|----------|
| 1 | การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) | .294 | .048 | .311 | 6.151* | .000 |
| 2 | การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน (X_4) | .203 | .044 | .265 | 4.637* | .000 |
| 3 | การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2) | .209 | .050 | .252 | 4.182* | .000 |
| | ค่าคงที่ (<i>a</i>) | 1.121 | .141 | | 10.121* | .000 |

$R = .762$ $R^2 = .581$ $S.E.est = .351$ $F = 17.492$ $p = .000$ $Durbin - Watson = 1.807$

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ .762 และมีค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .351 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

| ลำดับที่ | ตัวพยากรณ์ | <i>R</i> | R^2 | ร้อยละ |
|----------|---------------|----------|-------|--------|
| 1 | X_1 | .689* | .475 | 47.50 |
| 2 | $X_1 X_4$ | .747* | .559 | 55.90 |
| 3 | $X_1 X_4 X_2$ | .762* | .581 | 58.10 |

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) ด้านการไว้วางใจกัน (X_4) ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 3 ตัวแปรเท่ากับ .762 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 58.10

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จากอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (b, s) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังปรากฏในตารางที่ 16 และ 17

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ที่ดีที่สุดในรูปแบบสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.121 + .294 (X_1) + .203 (X_4) + .209 (X_2)$$

จากสมการดังกล่าวข้างต้นสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) ด้านการไว้วางใจกัน (X_4) ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา (\hat{Y}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{z}_y = .331 (Z_{X1}) + .265 (Z_{X4}) + .252 (Z_{X2})$$

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ได้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .25 - .82 ค่าความเชื่อมั่น (Γ) = .916 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .21 - .71 มีค่าความเชื่อมั่น (Γ) = .923 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ความยึดมั่นผูกพันการไว้วางใจกัน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยน

และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ดีที่สุด ได้แก่

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.121 + .294 (X_1) + .203 (X_2) + .209 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{z}_y = .331 (Z_{X1}) + .265 (Z_{X2}) + .252 (Z_{X3})$$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องผ่านการพิจารณา ความเหมาะสมกับตำแหน่ง และต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ ข้าราชการครูกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 1) จึงทำให้ สถานศึกษาได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับแนวคิดในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการบริหารงานที่บูรณาการ ความรู้ความสามารถของคนในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน อันนำไปสู่ความสำเร็จในกิจการนั้น ๆ จึงทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของบาค (Baksh, 1995) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบริหารแบบมีส่วนร่วม

และเจตคติในการทำงาน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของผ่องพรรณ ลิ้มเล็งเลิศ (2544) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถึงแม้ว่าผู้บริหารสามารถที่จะตัดสินใจได้เองก็ตาม แต่การปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้น ต้องอาศัยผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของไพฑูรย์ ภูมิซ้อ (2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมใจ ศรีเอี่ยม (2549) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิรุทธ แสงสิริวัฒน์ (2550) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัด พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนิดา นิลมณี (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ความยึดมั่นผูกพัน การไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

1.1 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจำเป็นต้องส่งเสริมด้วยการให้อิสระการตัดสินใจในการทำกิจกรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับและชื่นชมผู้ได้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิดา นิลมณี (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 3 พบว่า การบริหาร

แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้ตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ร่วมงาน และได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ด้วยการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับผลงานของไพฑูรย์ ภูมิซ้อ (2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความยึดมั่นผูกพัน อยู่ในอันดับสูงสุด

1.3 ด้านการไว้วางใจกัน มีค่าเฉลี่ยรองจากด้านความยึดมั่นผูกพัน อาจเป็นเพราะการไว้วางใจอาจต้องมีการพิจารณาจากองค์ประกอบหลายอย่าง เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้บังคับบัญชาที่จะมอบหมายงานในด้านต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรให้ออกัสครูเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจว่า ครูจะสามารถทำงานได้อย่างดีมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลงานของวิรุฑฐ แสงสิริวัฒน์ (2550) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานศึกษาอยู่ในช่วงพัฒนางานด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสถานศึกษาได้มีการประชุมร่วมกันมากยิ่งขึ้นและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน และที่สำคัญต้องควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนิดา นิลมณี (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการมุ่งเน้นไปที่

ผลผลิต คือ นักเรียนให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการกระตุ้น จูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้ครูทุ่มเทงานเพื่อคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานเต็มกำลัง ตามความรู้ ความสามารถ จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนา หรือศึกษาคูณ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 51) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการจัดการศึกษาว่า เป็นการที่ผู้บริหารการศึกษา สามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับคำกล่าวของอุทัย บุญประเสริฐ (2545, หน้า 49) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจให้ครูพัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้ครูทุ่มเทงาน เพื่อคุณภาพของสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและนำผลที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อผู้เรียน โดยที่ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิดจากผลการเรียนของนักเรียนรวมทั้งผลการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชวาล คำแข่ง (2547) ได้ทำการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ทำการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนคติของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 1 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพล เปี่ยมศรี (2545) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอภิปัทม์ สุวรรณโชติ (2544) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งศึกษาในหลายด้านด้วยกัน ดังนี้ ด้านความสมัครใจ ความสำเร็จ และความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้จากการศึกษาประสิทธิผลสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากประสิทธิผลที่ศึกษานั้นจะศึกษาใน 5 ด้านซึ่งได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความพึงพอใจของครูผู้สอน ด้านการปรับเปลี่ยน ด้านประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาแต่ละด้านนั้น จะอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนนั้น มีความพึงพอใจมากในสถานศึกษา และสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยน และการพัฒนาอยู่เสมอ จึงมีผลให้ประสิทธิภาพของบุคลากร และสถานศึกษานั้นมากขึ้นด้วย และมีผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

2.1 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าได้ ดังคำกล่าวที่ว่า โรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่าย ในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ (Glickman, 1990, p. 213) แต่ผู้บริหารต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผล (Northcraft & Neal, 1990, p. 213) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชุมพล เปี่ยมศรี (2545) ที่ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมบัติ บุญเกิด (2548) ที่พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีเป้าหมายในการบริหารงาน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียนอยู่เสมอ รวมทั้งครุมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเรียนที่สมบูรณ์ การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนสอดคล้องและทันกับความจริงก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คณะครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และใช้วิธีการประเมินผลได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานต่าง ๆ (สำเร็จ รองในเมือง, 2546, หน้า 67) ดังคำกล่าวของพนมพงษ์ ไพบุญย์ (2540, หน้า 48) ที่ว่า ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องเป็นผู้เอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง โรงเรียน และบุคลากรให้มีศักยภาพ และเกิดความพร้อมมากที่สุด อำนวยความสะดวก ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพล เปี่ยมศรี (2545) ที่ศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมบัติ บุญเกิด (2548)

ที่พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ สามารถส่งเสริมและพัฒนาเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางวิชาการให้เป็นไปตามที่คาดหวัง และมีมาตรฐานด้วยการจัดส่งนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมด้านวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน (สำเร็จ รองในเมือง, 2546, หน้า 66) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของชุมพล เปี่ยมศรี (2545) ที่ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมบัติ บุญเกิด (2548) ที่พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูสามารถอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม แสดงพฤติกรรมที่ดีงาม สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ดังคำกล่าวของสุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2545) ที่ว่า ทุกอย่างพุ่งผลที่จะเกิดไปที่ตัวเด็ก การกระทำทุกอย่างจึงเริ่มที่ตัวเด็ก หรือออกไปจากตัวเด็ก จะมีเป้าหมายที่สุดที่ตัวเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2544) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง เพื่อให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข มุ่งเน้นการเรียนการสอนผสมผสานตามธรรมชาติ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก

3. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กัน

ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงทุกคู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมมาจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดแนวคิด และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงาน สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารให้มีศักยภาพดียิ่งขึ้น เพราะการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญในการชักจูง กระตุ้นให้ครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ โดยผู้บริหารสนับสนุน อำนวยความสะดวก มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เพียงพอ มีการเสริมแรงให้กำลังใจ ตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบ (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 226) สอดคล้องกับคำกล่าวของลำเพย เข้มมนัส (2553) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานใด ๆ จะเกิดประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชา โดยต้องใช้การบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรลักษ์ณ์ ศักดิ์วิไลพร (2553) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมด้วยการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมด้านผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมด้านการประเมินผลกับประสิทธิผลงานวิชาการในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาแต่ละรายด้านของประสิทธิผลงานวิชาการ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร รอดดอนอม (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของรัชนิดา นิลมณี (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา กับงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมพัทธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดา บุญเดือน (2549) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม

การบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จากผลการวิจัย พบว่า สมการถดถอยการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ดีที่สุด ได้แก่

รูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.121 + .294 (X_1) + .203 (X_2) + .209 (X_3)$$

รูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .331 (Z_{X1}) + .265 (Z_{X2}) + .252 (Z_{X3})$$

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกันด้านความยึดมั่นผูกพัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ร้อยละ 58.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมส่วนใหญ่ จะมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ผู้เป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ ทำให้ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ สำหรับด้านการไว้วางใจกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อาจเป็นเพราะในการทำงานทุกอย่าง จำเป็นจะต้องไว้วางใจกัน เชื่อใจกันว่าทุกคนมีความสามารถทำให้ผลลัพธ์ที่ออกมามีประสิทธิภาพ และด้านความยึดมั่นผูกพันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อาจเป็นเพราะการทำงานทุกอย่าง หากผู้ร่วมงานมีความผูกพันกัน มีความรักสามัคคีกัน ก็จะทำงานนั้นมีประสิทธิผลได้เช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ไม่เพียงแต่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว แต่จะต้องประกอบกันหลายด้าน จึงจะนำมาซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ดังคำกล่าวของคุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 226) ที่ว่า การบริหารงานของผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการที่จะนำพาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารเน้นการผลักดันนโยบายหรือการกระจายอำนาจสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารอาจใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

สำคัญในการชักจูง กระตุ้นให้ครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ โดยผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เพียงพอ มีการเสริมแรงให้เกิดกำลังใจ ตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม มีการสนับสนุนการทำงาน สร้างผลงาน ได้มากขึ้นในเวลาจำกัด บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การทำงานให้สูงขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติได้ มีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดปัญหาในการทำงาน งานสำเร็จได้รวดเร็วเพราะความร่วมมือจากทุกคน ทุกฝ่าย ทำให้เกิด กระบวนการประชาธิปไตย การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันทุกคน เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีการทำงานควบคุมงานกันเอง เป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร ให้ลดลง ผู้บริหารทำหน้าที่บริหารงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ผลงานดีขึ้น มีคุณภาพสูงขึ้น แสดงถึง การบริหารที่มีประสิทธิภาพ (ประสาร พรหมณา, 2553) สามารถส่งผลให้ประสิทธิผลของ สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล ชาญสูงเนิน (2542) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานใน โรงเรียน ประถมศึกษาในเขตการศึกษา 11 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ พยากรณ์ สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดา บุญเดือน (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ โดยพบว่า พฤติกรรมการบริหาร การมีส่วนร่วมที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว ได้แก่ การควบคุมการปฏิบัติงาน การจูงใจ การตัดสินใจ และการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานและการฝึกอบรม พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนาย ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนางานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งได้ตั้งไว้ และผลักดันนโยบายทางการศึกษาให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนตามอัธยาศัยสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ซึ่งสถานศึกษาต้องมีการประชุมร่วมกันมากยิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานและที่สำคัญต้องควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ

2. จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยในการจัดการศึกษาของนักเรียนสถานศึกษาจะต้องสร้างทัศนคติทางบวกให้นักเรียนมีความรู้สึก และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีระเบียบวินัย ความประพฤติเรียบร้อย มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
3. ควรมีศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

6. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนั้น หากมีการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมทั้งมีการเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างในแต่ละจังหวัด จะทำให้เห็นถึงภาพรวมของการวิจัยอย่างครอบคลุม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรมวิชาการ. (2539). *การวางแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: กองวิชาการทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ก). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ข). *พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กิตติชัย รุจิมงคล. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารงานโรงเรียนและประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2548). *ผู้นำการบริหารความเหมือนที่แตกต่าง*. *วารสารวงการครู*, 2(15), 92 - 93.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์เพ็ญ กลัปดี. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- จารุณี มุขพรหม. (2545). *ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตติมา วงศ์องษา. (2547). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดลำพูน*. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระเชิงศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2530). การบริหารและการพัฒนาองค์กร. ใน *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร (หน่วยที่ 2)*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่. (2544). คนเด่น. *วารสารนักบริหาร*, 21, 3.
- ชัชวาล คำแข่ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชุมพล เปี่ยมศรี. (2545). *ประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชูชาติ พ่วงสมจิตต์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์กรและเจตคติต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารบุคคลกับความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลของงาน กรณีศึกษาที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). *แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/334443>*
- ทิพวรรณ จันทร์สถิตย์. (2546). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารวิชาการสถาบันราชภัฏธนบุรี*, 3(1), 1.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *องค์กรและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่ (Organization and management). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*

- ชงชัย สันติวงษ์. (2543). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนรัตน์ บุรีสูงเนิน. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชร สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป.). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธรรมนิยม เพ็ชรพงษ์. (2547). *การศึกษากิจการแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิภา อินทวงศ์. (2548). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1*. ม.ป.ท.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2547). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพ ของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบ มาตรฐานประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 3(1), 22 - 25.
- บุญมัน ชนาศุกวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.
- ประสาร พรหมณา. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. เข้าถึงได้จาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>
- ปรัชญา เพ็ชรรัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิภาพ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เปรมสุริย์ เชื่อมทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ผ่องพรรณ ลิ้มเล็งเลิศ. (2544). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านวิชาการของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พนมพงษ์ ไพบุลย์. (2540). *รูปแบบการสอนวิชาพระพุทธศาสนา. ใน หัวใจของการศึกษาศาสตร์ ต้องเป็นรากฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์นิเวศพริน ดิงเซนเตอร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสันห์ หิรัญวงษ์. (2541). *การศึกษารับรู้โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ ภูมิข้อ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพศาล ชาญสูงเนิน. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 11*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภรณ์ อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มงคล แสนประเสริฐ. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความท้อแท้ของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- รัชนิดา นิลมณี. (2554). *ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). *แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์กรในประมวลสาระ ชุดวิชาทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9 - 12*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลำเพย เย็นมนัส. (2553). *บทบาทของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิศรา พุ่มดอกไม้. (2551). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารและจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วันชัย โกลละสุด. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย.
- วันชัย นพรัตน์. (2540). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย ศิริรัตนปัญญากร. (2545). *ประสิทธิผลเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีเพ็ชร จันทร์ส่องศรี. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- [สนใจ ศรีเอี่ยม](#). (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สมเดช สีแสง. (2547). *คู่มือมือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมบัติ บุญเกิด. (2548). *ประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). *รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: เค. พรินท์. อินเทอร์เน็ต.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2551). *ข้อมูลทั่วไป*. เข้าถึงได้จาก <http://www.roiet1.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *รายงานผลการดำเนินงานการอบรมครูวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. ลำปาง: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) ฉบับสรุป* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พรินท์กราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541). *คู่มือปฏิบัติงานของโรงเรียนเรื่องการประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินคุณภาพการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- สำเร็จ รองในเมือง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดา บุญเดือน. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพล วังสินธุ์. (2545). *การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา*. *วารสารวิชาการ*, 5, 29.

- สุภาพร รอดถนอม. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการณ์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกับประสิทธิผลองค์การ* ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัชย์ ช่วยเกิด. (2547). *คุณลักษณะของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน ที่เกี่ยวข้อง กับ ประสิทธิภาพโรงเรียนภายใต้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพันธ์ ยันต์ทอง. (2533). *การบริหารโรงเรียน นวัตกรรม: เทคนิค: ประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุทธิสารการพิมพ์.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล. (2541). *การบริหารบุคคล. บทความเชิงวิชาการ ภูมิบัณฑิตห้องสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 25.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2545). *กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธการพิมพ์.
- สุวรรณณี สมบัติทวี. (2536). *ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล*. *วิชาการอุดมศึกษา*, 2(2), 14 - 16.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). *ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์*. *สุทธปริทัศน์*, 12(36), 36 - 42.
- [อนงค์ อนันตริยเวช](#). (2539). *การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยไทย: การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิปัทม์ สุวรรณโชติ. (2544). *ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนวยการ ชัยนันทน์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย บูรพา.

- อำนาจ โพธิ์ศรี. (2547). *การรับรู้ของชุมชนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในกิ่งอำเภอชำสูง เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. รายงานการศึกษาแบบอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2538). *การวางแผนและระบบแผนงานในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: เอส ดี เพรส.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2526). *สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์/ การบริหารรัฐกิจ.* กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- อุทัยวรรณ โขจีน. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เอกชัย กีสุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพใจ
- Argyris, C. (1964). *Interpersonal competence and organizational effectiveness.* Homewood: Irwin - Dorsey.
- Armatrong, D. G., Kenneth, T. H., & Tom, V. S. (1989). *Education introduction.* New York: Macmillan.
- Arnstein, S. R. (1969). Ladder of participation. *Journal of America Institute of Planners*, 35, 215 - 217.
- Baksh, A. M. (1995). The relationship between participative management and job attitudes. *Dissertation Abstracts International*, 56, 351.
- Barnard, I. C. (1968). *The functions of executive.* Cambridge: Havard University Press. Massachusetts, and London, English.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact.* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis, W. G. (1971). *The concept of organizational health in changing organizational.* New York: McGraw - Hill.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education.* Boston: Allyn and Bacon.

- Bryman, A. (1986). *Leadership and organizations*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. London: Sage.
- Caplow, T. (1964). *Principles of organizational*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Elliont, D. C. (1994). Collaborative, decentralized management and perceptions of quality schooling outcome. *Dessertation Abstracts International*, 52(10), 125.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organization*. New Jersey: Prentice - Hall.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw - Hill.
- French, J. R. P., & Raven, B. H. (1959). *The base of social power*. n.p.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Organization: Behavior, structure, processes*. Dallas, Texas: Business.
- Gibson, J. L., John, M. I., & James, H. D. (1982). *Organizations: Behavior structure and processes*. Texas: Business.
- Glickman, G. D. (1990). *Supervision of instruction: A department approach* (2nd ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- House, R. J., Alan, C. F., & Steven, K. (1971). Relation of leader consideration and initiating structure of R and D subordinate satisfaction. *Administrative Science Quarterly*, 1(3), 19 - 30.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice*. New York: McGraw - Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice*. New York: McGraw - Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607 - 610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its marketing and value*. New York: McGraw - Hill.
- Lind, L. (1993). Management styles and stress (Self esteem, Type a behavior). *Dissertation Abstracts International*, 54(3), 1712 - B.
- Mahoney, T. A., & Weitzel, W. (1969). Managerial models of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 14, 357 - 365.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving aociety*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The human sild of enterprise*. New York: McGrew - Hill.

- Morphet, E. L., Johns, R. L., & Roller, T. L. (1982). *Education organization and demonstration*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row.
- Northcraft, G. B., & Neal, M. A. (1990). *Organizational behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Parsons, T. (1960). *Structure and process in modern societies*. New York: The Press Clench.
- Parsons, J. L. (1994). An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges. *Dissertation Abstracts Internation*, 53(9), 1351 - A.
- Porter, E. J. (1995). The life - world of older widows: The context of lived experience. *Journal of Women and Aging*, 7, 31 - 46.
- Price, J. L. (1968). *Organizational effectiveness: An inventory of propositions*. Homewood, III: Richard D Irwin.
- Ramesh, K., & Rao, N. (1990). *Participative management - a case study*. India: Ajanta.
- Reid, K., David, H., & Peter, H. (1988). *Towards the effective school: The problem and some solutions*. Oxford: Basil Blackwell.
- Robbins, P. (1990). *Organization theory: Structure design and application*. New Jersey: Prentice - Hall.
- Runyon, R. P. (1996). *Fundamentals of behavioral statistics*. USA: McGraw - Hill.
- Russell, D. (1987). Job - related stress, social support and burnout among classroom teachers. *Journal of applied Psychology*, 72(2), 269 - 274.
- Seashore, S. E., & Yuchtman, E. (1967). Factorial analysis of organizational performance. *Administrative Sciences Quarterly*.
- Sergiovanni, T. J. (1980). *Education governance and administrative*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1993). *Supervision: A redefinition*. New York: McGraw - Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica: C.A. Goodyear.
- Strauss, G. (1977). *Personnel: Managing human resource*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hill.

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

Jones and Bartlett.

Vroom, V. H., & Deci, E. L. (1970). *Management and motivation*. London, England: Penguin.

Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision making*. Pittsburgh:

University of Pittsburgh.

Yukl, G. A. (1981). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1585

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เล้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวโศภิตา คล้ายหนองสรวง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 53990012 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0 - 3839 - 3486

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 2084

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวโศภิตา คล้ายหนองสรวง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 53990012 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0 - 3839 - 3486

โทรสาร 0 - 3874 - 5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 2084

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวโศภิตา คล้ายหนองสรวง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 53990012 ได้รับอนุมัติ
ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขออำนาจ
ความสะดวกจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณา
ทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0 - 3839 - 3486

โทรสาร 0 - 3874 - 5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3

คำชี้แจง

1. ผู้กรอกแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 3

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประเภทของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 ตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก
(Swansburg, 1996, pp. 391 - 394) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน คือ
ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อ
ความรับผิดชอบในงาน ด้านการไว้วางใจกันมีจำนวน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ใน 4 ด้าน คือ ความสามารถ
ผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถแก้ปัญหาภายใน
โรงเรียน

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มพูน
ประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม
ข้อมูลที่ได้ นำไปใช้เพื่อการวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่านั้น
โดยไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามตามความจริง
และขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

โสภิตา คล้ายหนองสรวง

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับประเภทของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เว้นไว้ และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. สถานศึกษาของท่านเป็นประเภทใด

() ประถมศึกษา

() ขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. โปรดตอบแบบสอบถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเป็นจริงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5 หมายถึง มีส่วนร่วมมากที่สุด

4 หมายถึง มีส่วนร่วมมาก

3 หมายถึง มีส่วนร่วมปานกลาง

2 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อย

1 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

| ที่ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | ระดับการมีส่วนร่วม | | | | |
|-----|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน | | | | | |
| 1. | มีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา | | | | | |
| 2. | เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา | | | | | |
| 3. | ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน | | | | | |
| 4. | มีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง | | | | | |
| | ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน | | | | | |
| 5. | สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ | | | | | |
| 6. | สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร | | | | | |

| ที่ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | ระดับการมีส่วนร่วม | | | | |
|-----|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. | ช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 8. | เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| | ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน | | | | | |
| 9. | ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงาน ที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 10. | ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับ งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 11. | ให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 12. | ให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่อง งานอย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| | ด้านการไว้วางใจ | | | | | |
| 13. | เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้วให้อิสระผู้ปฏิบัติงาน ตัดสินใจในการทำกิจกรรม | | | | | |
| 14. | ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 15. | ยอมรับและชื่นชมผู้ได้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ | | | | | |
| 16. | มีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้าง ความสำเร็จของงาน | | | | | |

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. โปรดตอบแบบสอบถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
2. ระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
 - 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ระดับมาก
 - 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

| ที่ | ประสิทธิผลของสถานศึกษา | ระดับความสำเร็จ | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | | | | | |
| 1. | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีพัฒนาการระดับสูงขึ้น | | | | | |
| 2. | มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | | | | | |
| 3. | นักเรียนประสบความสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ | | | | | |
| 4. | นักเรียนที่จบชั้นสูงสุด สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น | | | | | |
| 5. | การจัดการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับ และชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชน | | | | | |
| 6. | นักเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป | | | | | |

| ที่ | ประสิทธิผลของสถานศึกษา | ระดับความสำเร็จ | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | | | | | |
| 7. | นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน | | | | | |
| 8. | นักเรียนมีระเบียบวินัย และความประพฤติเรียบร้อย | | | | | |
| 9. | นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | | |
| 10. | นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | |
| 11. | นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 12. | นักเรียนมีเหตุผล ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น | | | | | |
| | ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน | | | | | |
| 13. | คณะครูสามารถแก้ไขปัญหาได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน | | | | | |
| 14. | ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการบริหารงานได้ดี | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้วยความสามัคคี | | | | | |
| 16. | ผู้บริหารความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง | | | | | |
| 17. | ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานศึกษา | | | | | |
| 18. | ผู้บริหารดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น | | | | | |
| | ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม | | | | | |
| 19. | โรงเรียนได้นำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ | | | | | |
| 20. | ครูมีการปรับเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว | | | | | |
| 21. | โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุง วิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา | | | | | |
| 22. | คณะครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน | | | | | |

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ตารางวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเรื่องการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

| ข้อที่ | ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | รวม | ค่า <i>IOC</i> | แปลผล |
|--------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----|-------------------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 4. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 5. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 6. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 7. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 8. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 9. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 10. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 11. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 12. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 13. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 14. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 15. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 16. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |

ตารางวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเรื่องประสิทธิผล
ของสถานศึกษา

| ข้อที่ | ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | รวม | ค่า <i>IOC</i> | แปลผล |
|--------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----|-------------------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 4. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 5. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 6. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 7. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 8. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 9. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 10. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 11. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 12. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 13. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 14. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 15. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 16. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 17. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 18. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 19. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 20. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 21. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 22. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | 1.00 | สอดคล้อง |

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) |
|-----|----------------------------|
| 1. | .82 |
| 2. | .26 |
| 3. | .65 |
| 4. | .41 |
| 5. | .48 |
| 6. | .38 |
| 7. | .68 |
| 8. | .82 |
| 9. | .689 |
| 10. | .73 |
| 11. | .61 |
| 12. | .63 |
| 13. | .70 |
| 14. | .74 |
| 15. | .63 |
| 16. | .54 |

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ $\alpha = .916$

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) |
|-----|----------------------------|
| 1. | .22 |
| 2. | .50 |
| 3. | .61 |
| 4. | .51 |
| 5. | .58 |
| 6. | .51 |
| 7. | .59 |
| 8. | .56 |
| 9. | .53 |
| 10. | .58 |
| 11. | .57 |
| 12. | .64 |
| 13. | .64 |
| 14. | .55 |
| 15. | .71 |
| 16. | .62 |
| 17. | .68 |
| 18. | .64 |
| 19. | .69 |
| 20. | .67 |
| 21. | .70 |
| 22. | .47 |

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ $\alpha = .923$

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถอดยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------------|-------------------|---|
| 1 | การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน | | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 2 | การไว้วางใจกัน | | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 3 | ความเชื่อมั่นผูกพัน | | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Model Summary^d

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .689 ^a | .475 | .473 | .39228 | .475 | 294.052 | 1 | 325 | .000 | |
| 2 | .747 ^b | .559 | .556 | .36027 | .084 | 61.311 | 1 | 324 | .000 | |
| 3 | .762 ^c | .581 | .577 | .35144 | .023 | 17.492 | 1 | 323 | .000 | 1.807 |

a. Predictors: (Constant), การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

b. Predictors: (Constant), การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน, การไว้วางใจกัน

c. Predictors: (Constant), การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน, การไว้วางใจกัน, ความเชื่อมั่นผูกพัน

d. Dependent Variable: ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 45.249 | 1 | 45.249 | 294.052 | .000 ^b |
| | Residual | 50.011 | 325 | .154 | | |
| | Total | 95.259 | 326 | | | |
| 2 | Regression | 53.206 | 2 | 26.603 | 204.966 | .000 ^c |
| | Residual | 42.053 | 324 | .130 | | |
| | Total | 95.259 | 326 | | | |
| 3 | Regression | 55.367 | 3 | 18.456 | 149.429 | .000 ^d |
| | Residual | 39.893 | 323 | .124 | | |
| | Total | 95.259 | 326 | | | |

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

b. Predictors: (Constant), การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

c. Predictors: (Constant), การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน, การไว้วางใจกัน

d. Predictors: (Constant), การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน, การไว้วางใจกัน, ความซื่อสัตย์สุจริต

Excluded Variables^a

| Model | | Beta In | t | Sig. | Partial Correlation | Collinearity Statistics | | |
|-------|-------------------------------|-------------------|-------|------|---------------------|-------------------------|-------|-------------------|
| | | | | | | Tolerance | VIF | Minimum Tolerance |
| 1 | ความซื่อสัตย์สุจริต | .399 ^b | 7.538 | .000 | .386 | .492 | 2.034 | .492 |
| | ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ | .338 ^b | 6.716 | .000 | .350 | .562 | 1.778 | .562 |
| | การไว้วางใจกัน | .391 ^b | 7.830 | .000 | .399 | .547 | 1.828 | .547 |
| 2 | ความซื่อสัตย์สุจริต | .252 ^c | 4.182 | .000 | .227 | .356 | 2.808 | .356 |
| | ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ | .161 ^c | 2.604 | .010 | .143 | .348 | 2.870 | .339 |
| 3 | ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ | .082 ^d | 1.251 | .212 | .070 | .305 | 3.279 | .305 |

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

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

c. Predictors in the Model: (Constant), การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน, การไว้วางใจกัน

d. Predictors in the Model: (Constant), การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน, การไว้วางใจกัน, ความซื่อสัตย์สุจริต

CollinearityDiagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|---------------------------------------|----------------|---------------------|
| | | | | (Constant) | การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน | การไว้วางใจกัน | ความเชื่อมั่นผูกพัน |
| 1 | 1 | 1.989 | 1.000 | .01 | .01 | | |
| | 2 | .011 | 13.730 | .99 | .99 | | |
| 2 | 1 | 2.978 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | |
| | 2 | .014 | 14.385 | .82 | .02 | .40 | |
| | 3 | .008 | 19.917 | .17 | .98 | .60 | |
| 3 | 1 | 3.971 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .015 | 16.034 | .84 | .00 | .16 | .05 |
| | 3 | .008 | 22.951 | .15 | .69 | .55 | .01 |
| | 4 | .006 | 25.942 | .00 | .30 | .29 | .94 |

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value | 2.2042 | 4.6499 | 4.0553 | .41211 | 327 |
| Residual | -.94417 | 1.10774 | .00000 | .34981 | 327 |
| Std. Predicted Value | -4.492 | 1.443 | .000 | 1.000 | 327 |
| Std. Residual | -2.687 | 3.152 | .000 | .995 | 327 |

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพของสถานศึกษา