

ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์

เพ็ญจันทร์ เอียวสารักษ์

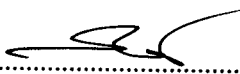
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณา
คุษฎีนิพนธ์ของ เพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาอนุรักษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์

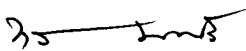


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารตี อนันต์นาวิ)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)

คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์



..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารตี อนันต์นาวิ)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญา อุระวณิชตระกูล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ...18... เดือน ...พฤษภาคม... พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข ที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ทุ่มเท เสียสละเวลา ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขความบกพร่องของคุษฎีนิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี ประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญา อุระวณิชตระกูล ที่ได้แนะนำอันมีคุณค่าต่อคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ดร.วัลลภ รongพล ดร.นารี ภูเขาเรืองรอง และ ดร.รัชชัช อู่พานิช ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ และคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาการบริหารการศึกษา คณาจารย์ในภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้ความรู้ที่มีคุณค่าตลอดหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา พร้อมทั้งผู้อำนวยการ โรงเรียน คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยในทุกขั้นตอน

ขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่น นิสิตปริญญาเอก พี่ ๆ น้อง ๆ คณะครู โรงเรียนบ้านไร่จันดี และผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว ที่เป็นกำลังใจให้ความรักความห่วงใยในการทำวิจัยเสมอมา และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนให้ช่วยเหลือ สนับสนุนทุกท่านที่ทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์

52810049: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม/ โรงเรียนประถมศึกษา

เพื่อจันท์ เอื้อวานุรักษ์: ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ (THE SUCCESS OF PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF PRIMARY SCHOOLS UNDER THE BASIC EDUCATION COMMISSION BASED ON PHENOMENON FACTORS) คณะกรรมการควบคุม
 คุณฉินพนธ์: ภารดี อนันต์นวี, กศ.ด., สมโภชน์ อเนกสุข, กศ.ด., 362 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) มีวัตถุประสงค์
 เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 ตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทของชุมชน/ สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู
 และสภาพแวดล้อม วิเคราะห์จำแนกความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม และวิเคราะห์เชิง
 ปรากฏการณ์ของความสำเร็จใน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระดับความสำเร็จในการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 930 คน
 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก
 จำนวน 310 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร
 บทบาทชุมชน/ สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู สภาพแวดล้อม และความสำเร็จในการบริหาร
 แบบมีส่วนร่วม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนที่ประสบ
 ความสำเร็จในกลุ่มสูง จำนวน 3 โรงเรียน และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ จำนวน 3 โรงเรียน
 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนพหุและ
 วิเคราะห์จำแนกกลุ่ม ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทชุมชน/ สังคม
 บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบทบาทชุมชน/ สังคม แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียน
 ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ปัจจัยทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (X_1) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม (X_2) ด้านบทบาทชุมชน/ สังคม (X_2) ด้านบรรยากาศองค์กร (X_3) และด้านพฤติกรรมของครู (X_4) ตามลำดับ โดยมีสมการ ดังนี้

3.1 สมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบ

$$D = 2.886 (X_1) + .811 (X_2) - .083 (X_3) - .553 (X_4) + .836 (X_5) - 16.668$$

3.2 สมการทำนายการเข้ากลุ่มในรูปคะแนนดิบ

3.2.1 โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง

$$D_{สูง} = 55.062 (X_1) + 0.988 (X_2) + 3.625 (X_3) + 2.133 (X_4) + 8.341 (X_5) - 155.807$$

3.2.2 โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

$$D_{ต่ำ} = 48.480 (X_1) - 0.862 (X_2) + 3.813 (X_3) + 3.393 (X_4) + 6.435 (X_5) - 120.742$$

สมการสามารถทำนายการเข้ากลุ่มของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงได้ถูกต้องร้อยละ 98.4 สามารถทำนายการเข้ากลุ่มของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำได้ถูกต้องร้อยละ 69.4 และสามารถทำนายการเข้ากลุ่มในภาพรวมได้ถูกต้องร้อยละ 92.58

4. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ มีวิธีดำเนินการให้ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกันและสอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีความสอดคล้องกันมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในเรื่อง การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉย 2) ปัจจัยพฤติกรรมของครูในด้านพฤติกรรมการสอนของครู 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ในด้านพฤติกรรมแตกแยก 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเทคโนโลยี และ 5) ปัจจัยบทบาทของชุมชน/ สังคมในด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

52810049: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: THE SUCCESS OF PARTICIPATIVE ADMINISTRATION/
PRIMARY SCHOOLS

PHENJAN EAWSANURAK: THE SUCCESS OF PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF PRIMARY SCHOOLS UNDER THE BASIC EDUCATION COMMISSION BASED ON PHENOMENON FACTORS. DISSERTATION ADVISORS: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SOMPOCH ANEGASUKHA, Ed.D. 362 P. 2016.

This mixed methods research aimed to study the success of participative administration, to compare the success of participative administration factors according to administrator behaviors, role of community/ social, organizational climate, teacher behaviors and environment analyzing the success of participative administration, the phenomenon factors of the success of participative administration of primary schools under the Basic Education Commission. The samples were 930 school administrators, teachers, and the school boards of 310 primary schools under the Basic Education Commission in the eastern region of Thailand.. The research instrument was a 5 rating-scale questionnaires; on administrator behaviors, role of community/ social, organizational climate, teacher behaviors, environment and the success of participative administration of primary schools. The structured interviews was used to collect the qualitative data from administrators, teachers and the school boards of 3 high success schools and 3 low success schools in participative administration. The statistical used to analyze the quantitative data were average, standard deviation, multivariate analysis of variance, discriminant analysis and content analysis.

The research results were as follows:

1. The success of participative administration of primary schools under the Basic Education Commission by factors of administrator behaviors, role of community/ social, organizational climate, teacher behaviors and environment; as a whole and by dimension were rated at high level.

2. The comparison of the success of participative administration of primary schools under the Basic Education Commission showed that the role of community/ and the role of

society was in statistically significance different at .05 level. Other factors were found no significance different.

3. The success of participative administration of schools under the Basic Education Commission classified by the high success group and the low success group showed all factors were different significance at .01 level. The discriminate analysis showed the coefficient of the factors from highest to lowest which were administrator behaviors (x_1), environment (x_5), role of community/ social (x_2), organizational climate (x_3) and teacher behaviors (x_4). The equation were:

3.1 The raw score equation for discriminant function was:

$$D = 2.886 (x_1) + .881 (x_2) - .083 (x_3) - .553 (x_4) + .836 (x_5) - 16.668$$

3.2 The raw scores classification function were:

The high successful schools

$$D_{\text{high}} = 55.062 (x_1) + 0.988 (x_2) + 3.625 (x_3) + 2.133 (x_4) + 8.341 (x_5) - 155.807$$

The low successful schools

$$D_{\text{low}} = 48.480 (x_1) - 0.862 (x_2) + 3.813 (x_3) + 3.393 (x_4) + 6.435 (x_5) - 120.742$$

The D_{high} and D_{low} classification functions predicted the schools to groups correctly with 98.40 and 69.40 percentage ordered, and overall accuracy was 92.58 percentage.

4. The success of participative administration of schools under the Basic Education Commission based on phenomenon factors were that the high successful schools and the low successful schools had a method of operation that were consistent success, partially success and non-successful ranging from high to low factors as follows: 1) administrator behaviors in transactional leadership of inspiration, intellectual stimulation, individualized consideration and transactional leadership in contingent reward and management by exception 2) teacher behaviors in teaching 3) organizational climate in disengaged behavior 4) environmental both social and cultural, economic and technology, and 5) role of community/ society in participating as the school board.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน	
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	20
แนวคิดและลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม	37
ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา.....	55
ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ	
โรงเรียนประถมศึกษา.....	64
การวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์.....	100
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	111
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	123
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	123
ขั้นตอนการวิจัย.....	125

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ.....	130
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	133
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	136
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	137
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	138
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	140
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	140
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	141
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	141
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	258
สรุปผลการวิจัย.....	259
อภิปรายผล.....	261
ข้อเสนอแนะ.....	278
บรรณานุกรม.....	280
ภาคผนวก.....	292
ภาคผนวก ก.....	293
ภาคผนวก ข.....	301
ภาคผนวก ค.....	334
ภาคผนวก ง.....	351
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	362

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัดและเขตพื้นที่.....	124
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อมโดยรวม.	142
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยรวม.....	143
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม....	144
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และ รายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านการติดต่อระหว่างบุคคล.....	145
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ..	146

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
7	147
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง.....</p>	
8	148
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน.....</p>	
9	149
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านการสนับสนุนทางสังคม ของครู.....</p>	
10	150
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม โดยรวม.....</p>	
11	151
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง.....</p>	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	152
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบทบาทของชุมชน/ สังกศม ด้านการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....</p>	
13	153
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบทบาทของชุมชน/ สังกศม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้นำ ชุมชน.....</p>	
14	154
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยรวม.....</p>	
15	155
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมสนับสนุน.....</p>	
16	156
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมชี้แนะ.....</p>	
17	157
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมควบคุม.....</p>	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมร่วมมือ.....	158
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์.....	159
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและราย ด้านจำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมแตกแยก.....	160
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของครูโดยรวม.....	161
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของครูด้านพฤติกรรมการสอนของครู.....	162
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของครูด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของครู.....	163

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยรวม.....	164
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมวัฒนธรรม.....	165
26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ.....	166
27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี.....	167
28 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม.....	168
29 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม.....	169

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
37 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย ด้านพฤติกรรมของครู.....	178
38 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม.....	179
39 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม.....	180
40 ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่ม สูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และ ด้านสภาพแวดล้อม....	181
41 ค่าไอเกินและการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของฟังก์ชัน.....	182
42 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกกลุ่ม.....	182
43 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการทำนายกลุ่ม.	183
44 ผลการจำแนกกลุ่ม (Hit ratio)	184
45 สรุปผลความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มต่ำ.....	193
46 สรุปผลปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบนฐานของปัจจัย เชิงปรากฏการณ์จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ.....	229

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
47 การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพของ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ.....	241
48 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร.....	335
49 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ด้านบทบาทชุมชน/ สังคม.....	338
50 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ด้านบรรยากาศองค์กร.....	339
51 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ด้านพฤติกรรมของครู.....	341
52 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ด้านสภาพแวดล้อม.....	342
53 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนประถมศึกษา.....	343
54 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานบนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร.....	345
55 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ด้านบทบาทชุมชน/ สังคม.....	346
56 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ด้านบรรยากาศองค์กร.....	347
57 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ด้านพฤติกรรมของครู.....	348
58 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ด้านสภาพแวดล้อม.....	349

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
59	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์.....	350
60	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทของชุมชน/ สังคม บรรยากาศ องค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม แบ่งโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จใน กลุ่มสูง และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	352
61	การทดสอบ Homoscedasticity ของตัวแปรทั้งหมดด้วย Box's test.....	352
62	การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ (Multivariate analysis of variance: MANOVA).....	353
63	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	353
64	การวิเคราะห์ความแปรปรวนปฏิสัมพันธ์ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหารและปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม.....	355
65	ค่าไอเกนและการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของฟังก์ชัน.....	355
66	การทดสอบ Variance-covariance matrix ระหว่างกลุ่มด้วย Box's test.....	355
67	ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบ.....	356
68	ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการทำนายกลุ่มของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม.....	356
69	สัมประสิทธิ์การทดลอง และการทดสอบนัยสำคัญของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มต่ำ.....	357
70	สัมประสิทธิ์การทดลอง และการทดสอบนัยสำคัญของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มสูง.....	357
71	ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (Centroids)	358

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
<p>72 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศ องค์กรด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้านตาม โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ..</p>	358
<p>73 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัย ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านตาม โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ.....</p>	359
<p>74 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัย ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม โดยรวมและรายด้านตาม โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ.....</p>	360
<p>75 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม ปัจจัย ด้านบรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายด้านตาม โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ.....</p>	360
<p>76 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัย ด้านพฤติกรรมของครู โดยรวมและรายด้านตาม โรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จ ในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ.....</p>	361
<p>77 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้านตาม โรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ.....</p>	361

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 ชั้นบันไดของลักษณะการมีส่วนร่วม.....	48
3 การสื่อสารแบบคู่ขนาน และการสื่อสารแบบไขว้.....	72
4 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	127

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดบทบาทในการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ในมาตรา 86 ว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ และรัฐธรรมนูญยังบัญญัติว่า รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นเองได้ และกำหนดหน้าที่ขององค์กรปกครอง ในส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ชุมชนและท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในชุมชนและท้องถิ่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ยังได้กล่าวถึงการทำงานในรูปแบบของประชาคมโดยผนึกกำลังทุกฝ่ายทำงานร่วมกัน เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการในการจัดการศึกษาให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for education) โดยจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น และยังมีการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการพัฒนาระหว่างชุมชน

การปฏิรูปการศึกษาจะเน้นให้สังคมชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 8 (2) ได้กล่าวให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 9 (6) ได้กล่าวถึงการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กร

วิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่วนในมาตรา 24 (6) กล่าวถึง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพโดยจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน นอกจากนั้น ในมาตรา 57 และมาตรา 58 (2) ยังกล่าวถึงการระดมทรัพยากรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลในชุมชนมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตาม ความเหมาะสมและความจำเป็นอีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 4-21)

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยวิธีการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามที่กล่าวไว้ในมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์ พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งคนส่วนใหญ่เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้ไปประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะตามแนวทางในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่เน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนพร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียม ความพร้อมคน สังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจาก การเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐาน การผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ ได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ภารกิจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ ด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ระบุไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น

มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน จึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้ง 2 ส่วน คือ การพัฒนาบุคคลและการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อ ต่อการพัฒนาคน ซึ่งได้แก่ การสร้างสังคม สร้างชุมชนให้เอื้อต่อการพัฒนาคนควบคู่ไปด้วย การพัฒนาทั้ง 2 ส่วนนี้ไม่ใช่เป็นภาระหน้าที่ของรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ต้องร่วมมือกันทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนจึงจะช่วยให้ระบบการศึกษาไปพัฒนาคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 4-21)

นอกจากนี้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ยังกำหนดวิสัยทัศน์ และหลักการของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ว่า มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาระดับ ประถม อาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ รวมถึงหลักการที่ว่าจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ทักษะเจตคติและคุณธรรมบนพื้นฐาน ของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากลที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ ที่สนองการกระจายอำนาจให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้อง กับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นซึ่งมีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้เวลา และการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่ม เป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 ก)

การที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังได้กำหนดไว้ในแผนงานต่าง ๆ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน เช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) โดยสาระและมาตรการได้ระบุถึงการส่งเสริมให้ชุมชนได้มีบทบาท ในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับโรงเรียนรวมทั้งการระดมทรัพยากรในชุมชนเพื่อการศึกษา ทั้งนี้เพื่อสนองต่อความต้องการของชุมชนและการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนนั้น ๆ แผนพัฒนา การศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ก็เป็นแผนที่เน้นการกระจายอำนาจ จากส่วนกลางไปยังพื้นที่ทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อให้ท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพเช่นเดียวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)

ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) และฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2555-2559) เป้าหมายของภาครัฐ เอกชน หน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันศาสนา สถาบันครอบครัว ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและร่วมระดมทรัพยากรในชุมชนเพื่อการศึกษา

ผู้บริหารการศึกษาของสังคมไทยต้องเป็น “ผู้บริหารมืออาชีพ” ต้องมีความรู้และประสบการณ์สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูงทางการบริหารการศึกษา เพราะนอกจากการบริหารบุคลากรที่เป็นครุมืออาชีพแล้ว ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความสามารถในการ “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” ซึ่งหมายถึง ความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากร เพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2543, หน้า 201) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำในการบริหารการศึกษามืออาชีพจะต้องรู้หลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางหรือเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัว ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ในการสั่งการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านหลักสูตร การเงินและงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันบริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด (ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ และสัมมา รชนีรย์, 2545, หน้า 6-7)

การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดหลักการบริหารจัดการในสถานศึกษาโดยให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนนั้นเป็น คนเก่ง คนดี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของสถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องมุ่งส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงที่วางไว้ อยู่ในโครงสร้างของขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล

4) ด้านบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักการจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ระบุไว้ว่า มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทยโดยสมบูรณ์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30-31)

ในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในหมวด 5 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง และมาตรา 40 ได้ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของรัฐได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่ความพยายามปฏิรูปการศึกษาของไทยยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากรัฐบาลได้ให้มีการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) การปฏิรูปการศึกษารอบที่สองนี้ รัฐก็ยังเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม ซึ่งได้กำหนดให้ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นจุดเน้นหนึ่งในสามประเด็นหลัก ที่จะทำให้เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับความคาดหวัง และความต้องการของสังคมชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการมีส่วนร่วมจากครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แต่สภาพปัจจุบัน โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ดังกล่าวยังมีไม่มากเท่าที่ควร เพราะบุคคลหรือองค์กรไม่ทราบบทบาทในการมีส่วนร่วมของตนเอง ขาดความรู้ ความเข้าใจ มีหน้าที่การงานและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และไม่มีเวลาให้กับโรงเรียน อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งประชากรในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ในอดีตส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตรกรรม ปัจจุบันกลายเป็นแหล่งอุตสาหกรรมประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกึ่งอุตสาหกรรมและกึ่งเกษตรกรรม และมีประชากรส่วนหนึ่งที่เป็นประชากรแฝง ย้ายมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกิดความหลากหลายในชุมชน ทั้งทางด้านสังคมวัฒนธรรม อาชีพ รวมทั้งสภาพแวดล้อม และความเป็นอยู่ โดยประชากรส่วนใหญ่เป็นคนย้ายถิ่นมาจากถิ่นอื่นเพื่อประกอบอาชีพในพื้นที่ที่มีโรงงานอุตสาหกรรม

จะมีประชากรหนาแน่น จะเห็นได้ว่า จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงนั้นเป็นพื้นที่ที่เป็นแหล่ง
อุตสาหกรรมซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาพื้นที่ ดังเห็นได้จากวิสัยทัศน์ของจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง
ที่ว่า “แหล่งท่องเที่ยวระดับสากล แหล่งผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพ ฐานอุตสาหกรรมที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อมและอยู่ร่วมกับชุมชน ได้อย่างสมดุลและยั่งยืน ประตู่เศรษฐกิจโลก”
จากสภาพดังกล่าวส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานบริหาร
ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง, 2557, หน้า 25) และจากการศึกษานำร่องจากสถานศึกษา
3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านไร่จันดี โรงเรียนวัดแกลงบน โรงเรียนวัดตะเคียนทอง พบว่า มี 5 ปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) พฤติกรรมของผู้บริหาร
2) บทบาทของชุมชน/ สังคม 3) บรรยากาศองค์กร 4) พฤติกรรมของครู และ 5) สภาพแวดล้อม
(สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา, 2555)

จากสภาพและเหตุผลดังกล่าว ในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงสนใจที่จะศึกษาความสำเร็จในการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลไปสู่ความร่วมมือและความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา
ให้เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของ
ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และท้องถิ่นให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร
บทบาทของชุมชน/ สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม
2. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาท
ของชุมชน/ สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม
3. เพื่อวิเคราะห์จำแนกความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระดับความสำเร็จ
ในการบริหาร

4. เพื่อวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์ของความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามระดับความสำเร็จในการบริหาร

คำถามในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ซึ่งมีคำถามในการวิจัย ดังนี้

1. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด
2. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาท ของชุมชน/สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม แตกต่างกันหรือไม่
3. การจำแนกความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดบ้าง
4. ปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอะไรบ้าง

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทของชุมชน/สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม แตกต่างกัน
2. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระดับความสำเร็จในการบริหาร สามารถสร้างสมการจำแนกโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัย

เชิงปรากฏการณ์ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยศึกษาจากแนวคิดของ Shadid et al. (1982) บูรณาการกับแนวคิดของ White (1982) และแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980)

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) การติดต่อระหว่างบุคคล 3) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ 4) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ 6) การสนับสนุนทางสังคมของครู ได้สังเคราะห์และบูรณาการแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2545; House, 1977) แนวคิดที่ว่าผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมขึ้นในองค์กร Greiner (1989, p. 199) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารอเมริกันที่ส่งเสริมในการบริหารแบบมีส่วนร่วม และแนวคิดทฤษฎีของ Likert (1981) แบ่งการบริหารออกเป็น 4 ระบบ ซึ่งระบบที่ 4 ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะได้รับความสำเร็จสูง การติดต่อระหว่างบุคคล ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Harris (1969) ที่พบว่าการติดต่อระหว่างบุคคล ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม และแนวคิดของ Bass (1985) ที่แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 แบบ คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน บูรณาการกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ความพึงพอใจในงานของครูส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ส่วนการสนับสนุนทางสังคมของครูยึดแนวคิดของ House (1977) และ Faber (1983)

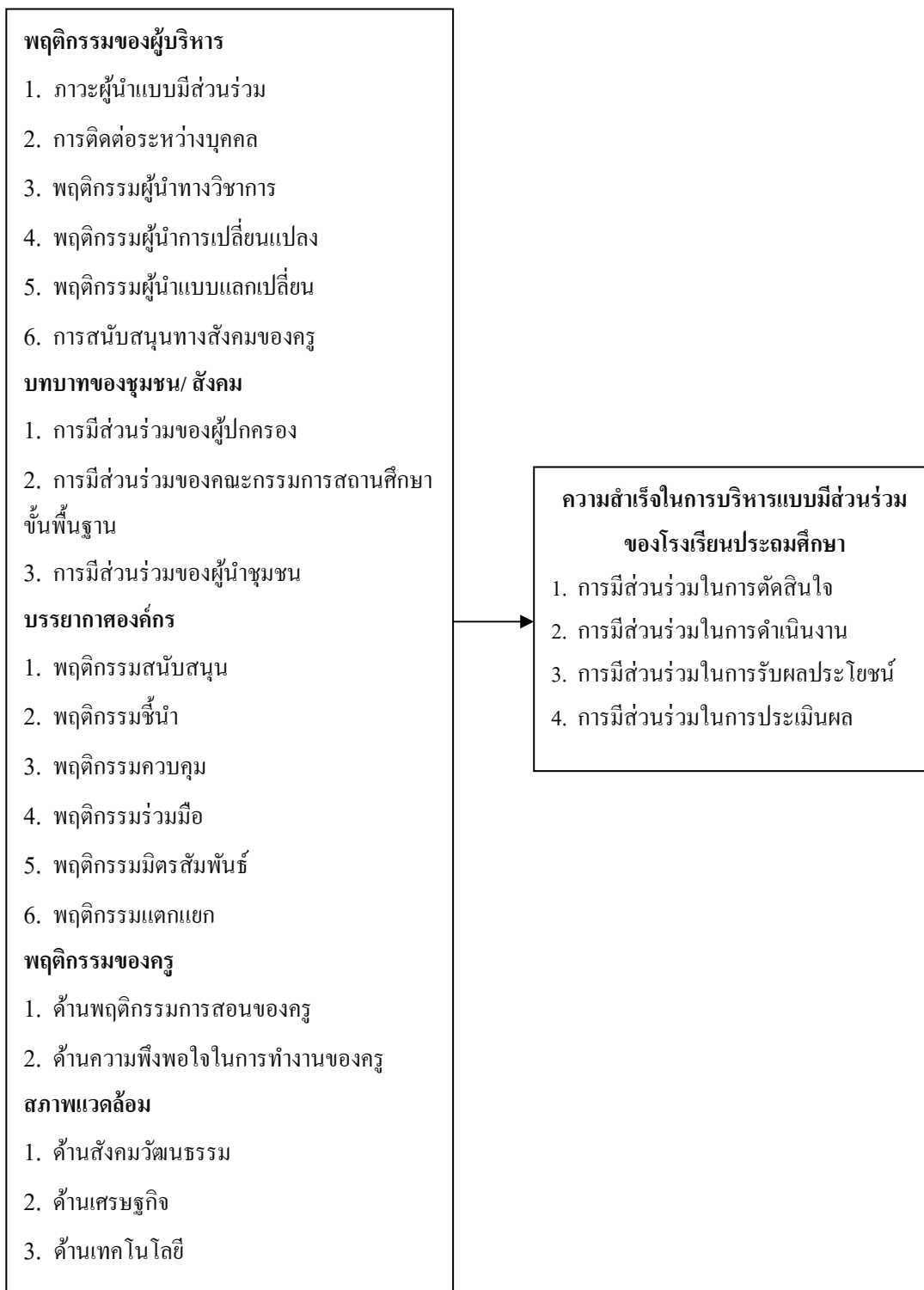
3. ปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 2) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน ศึกษาแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980; Arnstein, 1969; Shadid et al., 1982) และศึกษา งานวิจัยของ ชัญญา อภิบาลกุล (2545; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552; ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542; Sumption & Engstorm, 1996; นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550; ชรรค์ชัย อ่อนมี, 2552; ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2540) พบว่า การมีส่วนร่วมของ ชุมชนส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมสนับสนุน 2) พฤติกรรมชี้แนะ 3) พฤติกรรมควบคุม 4) พฤติกรรมร่วมมือ 5) พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และ 6) พฤติกรรมแตกแยก

ศึกษาแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001, p. 189) ที่ว่า บรรยากาศโรงเรียนเกิดขึ้นจากพฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้นำ พฤติกรรมควบคุม และพฤติกรรมครู 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก ซึ่งงานวิจัยของภารดี อนันต์นารี (2545) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวแปร ที่ส่งผลทางบวก ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

5. ด้านปัจจัยพฤติกรรมของครู ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการสอนของครู และ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ศึกษาแนวคิดของ Gara (1998; จันทร์ณี สงวนนาม, 2553; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536; ราชนีย์ บุญธิมา, 2542; พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547; สมจิตร อุดม, 2547) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประกอบด้วย พฤติกรรมการสอนของครู คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการสนับสนุนทางสังคมของครู และแนวคิดของ แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร (2532) เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู บูรณาการกับคุณภาพการสอนของครูตามแนวคิดของ Bloom (1976) ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของครูศึกษาแนวคิดของ Fiedler (1967; Hoy & Miskel, 2001; Locke, 1984)

6. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 1) ด้านสังคมวัฒนธรรม 2) ด้านเศรษฐกิจ และ 3) ด้านเทคโนโลยี ศึกษาและสังเคราะห์จากแนวคิดของ Robbins and Coulter (2002; Hoy & Miskel, 2001; ธงชัย สันติวงษ์, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคมการใช้เทคโนโลยีส่งอิทธิพลโดยรวมและทางอ้อมต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร จากแนวคิดข้างต้นนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียนครูและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ทำให้ทราบปัจจัยการบริหารและปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอะไรบ้าง และสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เป็นข้อมูลสำหรับนักวิจัยอื่น ๆ ใช้เป็นแนวทางในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่หลากหลาย แปลกใหม่ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ มี 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทของชุมชน/ สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออก 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี

และจังหวัดสระแก้ว รวมมีจำนวนทั้งสิ้น 1,608 โรงเรียน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบาย และแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 35-43)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 930 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว จำนวน 310 โรงเรียน โดยพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางกำหนดขนาด ของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร

3.1.1.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.1.1.2 การติดต่อระหว่างบุคคล

3.1.1.3 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

3.1.1.4 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1.1.5 พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

3.1.1.6 การสนับสนุนทางสังคมของครู

3.1.2 ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม

3.1.2.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

3.1.2.2 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2.3 การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน

3.1.3 ด้านบรรยากาศองค์กร

3.1.3.1 พฤติกรรมสนับสนุน

3.1.3.2 พฤติกรรมชื่นชม

3.1.3.3 พฤติกรรมควบคุม

3.1.3.4 พฤติกรรมร่วมมือ

3.1.3.5 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

3.1.3.6 พฤติกรรมแตกแยก

3.1.4 ด้านพฤติกรรมของครู

3.1.4.1 พฤติกรรมการสอนของครู

3.1.4.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

3.1.5 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

3.1.5.1 ด้านสังคมวัฒนธรรม

3.1.5.2 ด้านเศรษฐกิจ

3.1.5.3 ด้านเทคโนโลยี

3.2 ตัวแปรตามคือ ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ประกอบด้วย

3.2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3.2.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

3.2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งเสริม ชักนำ และสร้างโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามเป้าหมายของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวัดได้จากการพิจารณาคำนำห้หนักคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับมากขึ้นไป เรียกว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูง ส่วนคะแนนต่ำกว่าระดับมาก เรียกว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่ำ ซึ่งงานวิจัยนี้ศึกษาจากการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีประเด็นที่ศึกษา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ความสำเร็จการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การวางแผนและการตัดสินใจไปปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ที่เข้ามามีส่วนร่วมในดำเนินการจัดการศึกษา การร่วมงาน ร่วมมือ

ร่วมสนับสนุน การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน ร่วมเสียสละในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานของโรงเรียน

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ ความสำเร็จการรับผลประโยชน์ อันเกิดผลงานการมีส่วนร่วมการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ทางด้านจิตใจมากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ เช่น มีการมอบเกียรติบัตร ใบอนุโมทนาบัตร และประกาศเกียรติคุณแก่บุคคลที่ช่วยเหลือ ทำประโยชน์หรือบริจาคทรัพย์สิน งบประมาณสนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียน

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ตัวแปรที่เป็นเหตุให้เกิดผลต่อความสำเร็จในการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนแบบมีส่วนร่วม ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู บทบาทของชุมชน และสังคม บรรยากาศองค์กร และสภาพแวดล้อม โรงเรียน

ปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ หมายถึง พฤติกรรมหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามสภาพที่ปรากฏพบเห็น

พฤติกรรมของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การติดต่อระหว่างบุคคล พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และการสนับสนุนทางสังคมของครู

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และร่วมตัดสินใจเปิดเผยข้อมูล ที่แท้จริงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมีอิสระที่จะคุยด้วยเกี่ยวกับงาน

2. การติดต่อระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ร่วมงาน โดยลักษณะการติดต่อสื่อสารผู้บริหารยอมรับนับถือในคุณค่าในผู้ร่วมงานและเป็นในลักษณะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี อยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความมีวุฒิภาวะ

3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการจัดการศึกษา เช่น การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนการวางแผนและนำไปปฏิบัติ การนิเทศ การส่งเสริมทางวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

4. พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะที่ผู้นำนำวิสัยทัศน์และสามารถ กระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคคลต่าง ๆ ได้ ทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ขอมรับผู้นำและกระตุ้นให้ผู้ตาม ทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้เกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญ และคุณค่าของงาน จูงใจให้สนใจทำงานเพื่อหน่วยงานหรือหมู่คณะ และเปลี่ยนแปลงระดับ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยอาศัยคุณลักษณะ 4 ประการคือ

4.1 ความมีเสน่ห์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาท ที่เข้มแข็ง กล้าเผชิญปัญหาและมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเป็นธรรมชาติลดทัศนคติการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สามารถโน้มน้าวจูงใจที่เหมาะสมและมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้และเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมนั้น

4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงความคาดหวัง ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยสร้างจิตสำนึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จ

4.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นความคิด สร้างสรรค์ และวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา ผู้บังคับบัญชาสามารถแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง หรือคิดค้นสิ่งใหม่ให้บรรลุผลในการทำงาน

4.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนเน้น การพัฒนาและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคลตามความต้องการและความสามารถ

5. พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามคือ ผู้นำจะพิจารณาว่าสิ่งใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จาก การทำงานและพยายามให้ได้รับเมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามต้องการ มีการแลกเปลี่ยน ผลตอบแทนสัญญาว่าจะให้ผลตอบแทนในความพยายามที่เหมาะสม ประกอบด้วย

5.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน จูงใจ การทำงานโดยให้รางวัลตอบแทนในความพยายามในการปฏิบัติงานที่บรรลุผล

ของผู้ได้บังคับบัญชา อาจทำโดยสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ให้รางวัลหรือเกียรติยศ ให้การยอมรับในการทำงาน ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน

5.2 การบริหารแบบวางเฉย หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว จนกว่าจะเกิดปัญหาหรือความผิดพลาดขึ้นจึงเข้าไปแก้ไข

6. การสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสที่ดี ได้รับการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุประสงค์ของ ข้อมูลข่าวสาร การให้คำปรึกษา คำแนะนำ ทำให้เกิดความร่วมมือ มีขวัญกำลังใจ ในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของโรงเรียน

บทบาทของชุมชน/ สังคม หมายถึง การที่ชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารงานของโรงเรียนประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง หมายถึง การที่ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการวางแผนการร่วมกิจกรรม การร่วมระดมทรัพยากรและร่วมประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน

2. การมีส่วนร่วมของผู้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมตั้งแต่ การวางแผน ร่วมดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3. การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน หมายถึง การที่ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีส่วนร่วม ตั้งแต่การวางแผน ร่วมดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินผลการจัดการศึกษา ของโรงเรียน

บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่ส่งผล ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้แนะ พฤติกรรมควบคุม พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรม แยกแยก

1. พฤติกรรมสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนให้คำติชมแก่คณะครูผู้สอน อย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูผู้สอน สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ของคนในองค์กร โดยการอบรมพัฒนาศึกษาดูงาน ให้ไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ และปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน

2. พฤติกรรมชั้นนำ หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูผู้สอน อย่างใกล้ชิดและยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างเป็นธรรม

3. พฤติกรรมควบคุม หมายถึง ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการมอบหมายงานให้ครู รับผิดชอบงานมากเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการสร้างกฎระเบียบในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของครูตามความรู้ความสามารถและร่วมกันตรวจสอบ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานของครูให้สำเร็จตามเป้าหมายทั้งในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายการปฏิบัติงานของโรงเรียน

4. พฤติกรรมร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของคณะครูผู้สอนในโรงเรียน มีการช่วยเหลือกัน ให้การสนับสนุน ยอมรับในความสามารถทางวิชาการ อุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของตน มีความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดี กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้งานสำเร็จ

5. พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของคณะครูผู้สอนในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สมาชิกของแต่ละกลุ่มย่อย มีการพบปะกันและโรงเรียนมีกิจกรรม ให้คณะครูได้ทำร่วมกันอยู่เสมอ

6. พฤติกรรมแตกแยก หมายถึง การที่ครูมีส่วนร่วมในการทำใ้ครูมีความคิดเห็น ที่แตกต่างกันเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จครูมีความแตกแยกกันทางความคิด ทำให้เกิดแนวทางที่หลากหลายในการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ ในการสร้างกลุ่มอิทธิพลในการทำงานการต่อรองการปฏิบัติงานการสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรม ของคณะครูในโรงเรียน

พฤติกรรมของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้น ในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างครูผู้สอน กับนักเรียน โดยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครู และความพึงพอใจในการทำงานของครู

1. พฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จ การมีส่วนร่วม ของโรงเรียน ได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การวัดและประเมินผล การใช้สื่อ ประกอบการเรียนการสอน การใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย การให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง แก้ไข

ผลงานของนักเรียน และคุณลักษณะของครู ที่ทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก

ในความรู้สึกรักของครูในทางที่ดีต่องาน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ต่อสภาพแวดล้อม ทั่ว ๆ ไปในการทำงาน พึงพอใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการมีส่วนร่วมของโรงเรียน

สภาพแวดล้อม หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเทคโนโลยี

1. ด้านสังคมวัฒนธรรม หมายถึง การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม ที่มีผลต่อการศึกษา การให้บริการ แก่ผู้ปกครองผู้มาใช้บริการนักเรียน ได้อย่างรวดเร็วและเกิดความประทับใจ โรงเรียนมีทำเลที่ตั้งปลอดภัยอยู่ในชุมชน ทำให้นักเรียนได้รับความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

2. ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่ รายได้เฉลี่ย จำนวนนักเรียนและผู้ปกครอง งบประมาณของผู้ปกครองที่โรงเรียนสามารถระดมทรัพยากรนำมาสนับสนุนการเรียนหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

3. ด้านเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยี ระบบการสื่อสาร ระบบ e-Learning ระบบ LAN, Internet ระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้อำนวยความสะดวกบริการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้กับนักเรียน ผู้ปกครองหรือ บุคคลภายนอก ทำให้ค้นหาข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว มีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสถาบัน โดยใช้คอมพิวเตอร์และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก

ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออก ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยกเว้นตำแหน่ง
ผู้แทนครู และตำแหน่งเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอในประเด็น ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แนวคิดและลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
4. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
5. การวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความเป็นมาของการจัดการศึกษาไทย

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีวิวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยโบราณเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันด้วยความเชื่อที่ว่าการศึกษาช่วยกำหนดทิศทางของชาติ เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ความเป็นมาของการศึกษาไทย มีประวัติที่น่าสนใจแบ่งออกได้ 5 ช่วง ดังนี้ (ประไพ เอกอุ้น, 2542, หน้า 75)

1. การศึกษาของไทยสมัยโบราณ (พ.ศ. 1781-พ.ศ. 2411)
2. การศึกษาของไทยสมัยปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2412-พ.ศ. 2474)
3. การศึกษาของไทยสมัยการปกครองระบอบรัฐธรรมนูญระยะแรก (พ.ศ. 2475-พ.ศ. 2491)
4. การศึกษาไทยสมัยพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2492-พ.ศ. 2534)
5. การศึกษาสมัยปัจจุบัน (พ.ศ. 2535-ปัจจุบัน)

การศึกษาไทยในสมัยโบราณ (พ.ศ. 1781-พ.ศ. 2411) ยังไม่มีโรงเรียนแก่เด็กไทย ในสมัยนั้น การจัดการศึกษาจึงเป็นในรูปแบบที่สามารถหาความรู้ได้จากที่บ้าน สำนักสงฆ์ วิชา ที่สอนไม่ได้ตายตัว มีความรู้สามัญเพื่ออ่านออกเขียนได้ วิชาชีพ วิชา จริยศึกษา ศิลปะป้องกันตัว

การศึกษาในสมัยปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2412-พ.ศ. 2475) ผลจากการเข้ามา ของชาวตะวันตกและการเปิดประเทศค้าขายกับตะวันตกนั้น ทำให้มีการเปลี่ยนแปลง ในด้านการเมืองการปกครอง และการศึกษาจึงได้มีความสำคัญขึ้นเพื่อพัฒนาคนเข้ามารับราชการ นำไปสู่การเปิดโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา จึงทำให้มีการจัดทำแผนแม่บทในการศึกษาเรียกว่าโครงการศึกษาระดับแรก พ.ศ. 2441

การศึกษาสมัยปกครองตามระบอบรัฐธรรมนูญ (พ.ศ. 2475-ปัจจุบัน) การศึกษา มีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากต้องการพัฒนาคนให้เข้าใจระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย อีกทั้งเป็นเรื่องของสิทธิของประชาชนในการเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ การศึกษา จึงเป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายปกครอง โครงการศึกษาได้ถูกเปลี่ยนชื่อมาเป็นแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2475 ต่อมาในปี พ.ศ. 2503 ได้เปลี่ยนชื่อแผนการศึกษาชาติมาเป็นแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 และมีพระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อมุ่งหวังว่าคนไทยสามารถปรับตัว ได้เหมาะสมกับสถานการณ์โลก สังคมที่เปลี่ยนแปลง และเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษา ให้มีคุณภาพ จึงได้จัดทำแผนการศึกษาระยะยาว 15 ปี เรียกว่า แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559

การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศ ที่กำลังพัฒนาหรือประเทศที่พัฒนาแล้วก็ตาม มักจะต้องจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา ให้กับการศึกษามากที่สุด และประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งให้เห็นความสำคัญของการศึกษา จึงได้มีนโยบายปฏิรูปการศึกษาไว้อย่างชัดเจน (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2545, หน้า 17) กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ให้มีพัฒนาการขึ้น โดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของผู้เรียน ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะลดขนาดลง เนื่องจากการลดลงของประชากร เกี่ยวพันถึงจำนวนงบประมาณและบุคลากรที่ลดน้อยลง ไปตามจำนวนผู้เรียน เสี่ยงต่อการขาดอัตรากำลัง คุณภาพการศึกษาที่ถดถอย ความเสื่อมศรัทธา จากชุมชนเป็นปัญหาตามมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดจุดเน้น ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แนวทางดำเนินงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ โรงเรียนประถมศึกษาไว้ คือ บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา

ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวได้คำนึงถึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัวยุวมชนองค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2548, หน้า 11)

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) เป็นการศึกษาช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ ที่มุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของไทยมีวิวัฒนาการมาโดยตลอด ด้วยปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ทำให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันสมัยเพื่อความอยู่รอด และทำให้ประเทศเกิดการพัฒนาคัดเทียบกับนานาประเทศ ซึ่งทำให้การจัดการศึกษาของไทยมีวิวัฒนาการเรื่อยมา ดังที่เราเรียกโดยรวมว่า การจัดการศึกษา คือ การทำทุกอย่างอย่างเป็นระบบที่ทุกส่วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งได้จัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจุดประสงค์หลักของการจัดการศึกษา คือ เพื่อให้เด็กและเยาวชนตลอดจนประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสเพิ่มขึ้นในการได้รับการศึกษา และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ โรงเรียนมีหน้าที่พัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ตลอดจนนโยบายของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมสนับสนุนให้ความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีความเป็นมาตรฐานในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ผู้เรียนนั้นได้รับความรู้และมีความสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงอยู่ร่วมกันในสังคม ชุมชน และครอบครัวอย่างมีความสุข

ความหมายของการจัดการศึกษา

ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 123) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษา หมายถึง การบริหารการศึกษา ซึ่งภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่มซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัตถุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้

สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 7) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 10 ว่าต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สำหรับบุคคล ซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษสำหรับคนพิการ ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามความเหมาะสม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์และมีความสุขที่ยั่งยืน สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและประเทศ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ รวมทั้งการจัดการศึกษาตามอัชชาติ และภารกิจทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างความเข้มแข็งทางสังคม ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษา คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาร่วมมือกันอย่างมีกระบวนการ โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดำเนินการโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาสมาชิกในสังคม และชุมชน ซึ่งรัฐจะต้องจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรม จริยธรรมตลอดถึงมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น รัฐจะต้องสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทั่วกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา และทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ และนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาประเทศต่อไป

หลักการของการจัดการศึกษา

ในหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้มีนักวิชาการและองค์กรสำนักงานต่าง ๆ ให้ความหมายของหลักการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 8) ได้ให้ความหมายหลักของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 ว่าเป็นหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งกำหนดไว้หลักการ 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วม และการพัฒนาต่อเนื่อง ดังนี้

1. การศึกษาตลอดชีวิต ถือว่าการจัดการศึกษานั้นเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนหลักการคือ คนทุกคนต้องได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษานี้ต้องครอบคลุมทุกด้าน มิใช่เฉพาะชีวิตการทำงานเท่านั้น เพราะไม่เพียงบุคคลต้องพัฒนาตนเองและความสามารถในการประกอบอาชีพของตน คนแต่ละคนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนและประเทศโดยส่วนรวม ทั้งด้านเศรษฐกิจ ชีวิตความเป็นอยู่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมด้วย ทั้งนี้ เพราะสังคม เศรษฐกิจสภาพแวดล้อม และพัฒนาการทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องศึกษาความเป็นไปรอบตัวเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

2. การมีส่วนร่วม สังคมต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมนั้นแสดงออกได้หลายลักษณะ เช่น ร่วมเป็นกรรมการ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาร่วมสนับสนุนทรัพยากร ร่วมติดตามประเมิน ส่งเสริมให้กำลังใจและปกป้องผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม หลักการนี้ถือว่าอนาคตของประเทศและความเจริญรุ่งเรืองของสังคมไทยเป็นความรับผิดชอบของคนไทยทุกคนมิใช่ถูกจำกัดโดยตรงในการจัดการศึกษา ดังนั้น จึงเป็นทั้งสิทธิและหน้าที่ของคนไทยทุกคนที่จะเข้ามีส่วนร่วมในลักษณะต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเข้ามีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคของการจัดการศึกษา ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและช่วยดูแลการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนอง คลองธรรม

3. การพัฒนาต่อเนื่อง การศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลาให้ทันกับความรู้ที่ก้าวหน้าไปไม่หยุดยั้ง ดังนั้น การจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนานี้มีทั้งการค้นคิดสาระ กระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ การประยุกต์ปรับปรุงเนื้อหาสาระที่มีอยู่ และการติดตามเรียนรู้เนื้อหาสาระที่มีผู้ประดิษฐ์คิดค้นมาแล้ว ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ต้องถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญในการปรับปรุงตนเองให้ทันโลก และทันสมัย แต่ขณะเดียวกันก็ต้องทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมเพื่อประยุกต์ความรู้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้การรับความรู้มาถ่ายทอดโดยปราศจากดุลยพินิจ อาจก่อความเสียหายโดยไม่คาดคิด จึงเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่จะช่วยกันดูแลให้ความรู้ใหม่ ๆ เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคมอย่างแท้จริง

ปรัชญา เวสารัชช (2545, หน้า 18) ได้ให้ความหมายหลักการจัดการศึกษาว่าเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกระบวนการให้คนในสังคมได้รับความรู้และประสบการณ์

การปรับเปลี่ยนทัศนคติการสร้างจิตสำนึก การเพิ่มพูนทักษะ การทำความเข้าใจให้กระจ่าง การอบรมปลูกฝังค่านิยม การถ่ายทอดศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของสังคม การพัฒนาความคิด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคคลมีความเจริญงอกงามทางปัญญา มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม สำหรับการประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีค่านิยมที่ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 10-11) ได้วางหลักการของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย

2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรักและภาคภูมิใจในท้องถิ่น และประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชนสังคมไทยและสังคมโลก

3. หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิ์เสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียม ควบคู่ไปกับความมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้น หรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม

4. หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนมีส่วนร่วม ในการบริหารและการจัดการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี และตอบสนองความต้องการท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

5. หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์ หลักการ และมาตรฐานในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องระหว่างสาระบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ของชาติ และสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการอุดมศึกษา

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2548, หน้า 13-15) ได้วางหลักการจัดการศึกษาท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. ด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เร่งรัดจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย
2. ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ ในท้องถิ่น มีสิทธิ และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย
3. ด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา
4. ด้านระบบบริหารและจัดการศึกษา จัดระบบบริหาร และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีเอกภาพทางนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการศึกษาของเอกชน หรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชน และประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย
5. ด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนงานบุคคล เพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากรพร้อมทั้ง มีการประเมินผล การปฏิบัติงานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานกับวิชาชีพชั้นสูง
6. หลักสูตร ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียดสาระหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น ที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดี ของสังคมและชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์
7. ด้านการกระบวนการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีจิตสำนึก ในความเป็นไทย และสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอน สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นการศึกษา

8. ด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณการเงิน ทรัพย์สิน ในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ๆ และต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษาและจัดสรรงบประมาณ ให้กับการศึกษา ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุด ต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9. ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนา แบบเรียน เอกสารทางวิชาการสื่อสิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตจัดให้มีเงินสนับสนุน การผลิตและมีแรงจูงใจ ในการผลิตรวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการศึกษา ทุกรูปแบบสื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุ โทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น

10. ด้านการส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงาน ด้านการกีฬานันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกรูปแบบบริการแก่เด็ก เยาวชน ประชาชนอย่างหลากหลาย พอเพียงและมีประสิทธิภาพ

11. ด้านส่งเสริมอาชีพ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลืออาชีพให้มีการประกอบอาชีพอิสระ ที่ถูกต้องตามกฎหมาย จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนระดมทุน และการจัดการ นำวิทยาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพ การจัดการ ทางด้านการตลาด ให้ได้มาตรฐานและความเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

12. ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น บำรุงรักษา ส่งเสริมอนุรักษ์ สถาบันศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

ทวิชัย บุญเดิม (2550, หน้า 4-8) ได้ให้ความหมายของ หลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษา ที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิก ที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงาน ที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการ

ของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิต และสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเอง และพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้

สรุปได้ว่า หลักการจัดการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ทั้งนี้ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระการเรียนรู้ให้เป็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาตลอดชีวิตที่สร้างคุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการให้ความรู้และประสบการณ์การปรับเปลี่ยนทัศนคติในทางที่ดี การสร้างจิตสำนึกในทางที่ดี การเพิ่มพูนทักษะ การทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ให้การอบรมปลูกฝังค่านิยม การถ่ายทอดศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม จริยธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่นให้แก่แก่นักเรียนในชุมชน สังคม และประเทศ ซึ่งจะช่วยให้เด็กเกิดการพัฒนาความคิดโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้เป็นบุคคลที่ดี มีความเจริญงอกงามทางด้านปัญญา มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมสำหรับการประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และมีค่านิยมที่ดีสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขในสังคม

ขอบข่ายภารกิจของการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-64) ได้วางขอบข่ายภารกิจการบริหารจัดการ การศึกษาในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงาน งบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

1. ด้านบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-39) ได้วางขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา ไว้ ดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

1.1.2 วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้ง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพยายามบูรณาการ เนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการ
การใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระแต่ละหน่วยการเรียนรู้
โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม
ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ
สถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง
และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ
ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหา
สาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้
และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการ
เรียนการสอนตามความเหมาะสม

1.2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้น
การนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนา
การเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

1.2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้
ตามความเหมาะสม

1.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

1.3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล
ของสถานศึกษา

1.3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา
ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด มาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการ
เรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และการประเมินผลการเรียนการสอน
โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงาน

1.3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

1.3.5 พัฒนาเครื่องมือและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงาน วิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

1.4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ให้แต่ละกลุ่มการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.5.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

1.5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

1.5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนา งานด้านวิชาการ

1.5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและ การใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

1.5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

1.6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

1.6.2 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

1.6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

1.6.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.7 การนิเทศการศึกษา

1.7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

1.7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

1.7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

1.7.4 ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษาการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่าย การนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.8 การแนะแนวการศึกษา

1.8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการการเรียนการสอน

1.8.2 ดำเนินแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

1.8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

1.8.4 ประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.9.1 จัดระบบ โครงสร้างองค์กร ให้รับรองการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

1.9.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาดำเนินการพัฒนางานตามแผน และติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

1.9.4 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาประสานงาน

กับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.10 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

1.10.1 การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

1.10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

1.10.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา

1.10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครั้ว ชุมชนท้องถิ่น

1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา ของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

1.11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.12.1 สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา

1.12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

1.12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้านวิชาการ ประกอบด้วย การบริหารงานด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอน ผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ดังนั้น การบริหารงานวิชาการ จึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน และเป็นเครื่องชี้วัด ที่สำคัญถึงความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร และถ้าโรงเรียนมีนวัตกรรมและ สื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยและได้มาตรฐาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อประโยชน์ ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนแล้ว ผู้เรียนนั้นก็เกิดองค์ความรู้ที่ทันสมัย และสามารถเกิดความคิด ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกันในชุมชน สังคม ได้อย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินชีวิตอยู่ในครอบครัวอย่างมีความสุข

2. ด้านบริหารงานงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 39-50) ได้วางขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณ ในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ

- 2.1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- 2.1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- 2.1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

2.2 การจัดสรรงบประมาณ

- 2.2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
- 2.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 2.2.3 การโอนเงินงบประมาณ

2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและการดำเนินงาน

- 2.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 2.3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

- 2.4.1 การจัดทรัพยากร
- 2.4.2 การระดมทรัพยากร
- 2.4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์

- 2.4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- 2.4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
 - 2.5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 2.5.2 การรับเงิน
 - 2.5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 2.5.4 การจ่ายเงิน
 - 2.5.5 การนำเงินส่ง
- 2.6 การบริหารบัญชี
 - 2.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 2.6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 2.6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 2.7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 2.7.2 การจัดหาพัสดุ
 - 2.7.3 การกำหนดแบบรูปราชการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
 - 2.7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ เป็นภาระงานหนึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา ครอบคลุมภาระงานเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ซึ่งการบริหารทางด้านงานงบประมาณในสถานศึกษานั้นมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ความคล่องตัว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลัก การบริหารมุ่งเน้นผลงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควบคุมผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนและสถานศึกษา

3. ด้านบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51-63) ได้วางขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของไว้ ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

- 3.1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
- 3.1.2 การกำหนดตำแหน่ง
- 3.1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู
- 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.1.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบหมายจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.1.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - 3.1.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.1.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ
 - 3.1.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง
- 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - 3.3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน
 - 3.3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น
 - 3.3.6 งานทะเบียนประวัติ
 - 3.3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 3.3.8 การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 - 3.3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงินวิทยพัฒนา และการจัดสวัสดิการ การดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้อง
- 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
 - 3.4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
 - 3.4.2 กรณีความผิดร้ายแรง
 - 3.4.3 การอุทธรณ์
 - 3.4.4 การร้องทุกข์
 - 3.4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

3.5 งานออกจากราชการ

3.5.1 การลาออกจากราชการ

3.5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3.5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

3.5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

3.5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง

3.5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษา

ถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับภาระงานด้านการจัดการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย งานออกจากราชการ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องประยุกต์ศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาครู ผู้ครุมีอาชีพ อันเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดของโรงเรียน ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ละเอียดอ่อน โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา ผู้ซึ่งกำหนดอนาคตและทิศทางของผู้เรียนและเยาวชนที่จะเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศต่อไป

4. ด้านบริหารงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64) ได้วางข่ายและภารกิจของการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

4.1 การดำเนินงานธุรการ

4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.10 การรับนักเรียน

- 4.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.13 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.15 การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.16 การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
- 4.17 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.18 งานบริการสาธารณะ
- 4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุปได้ว่า ด้านบริหารงานทั่วไปเป็นภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหาร ทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น ซึ่งการบริหารงานทั่วไปจึงมีความสำคัญ สำหรับการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพราะเป็นงานที่สัมพันธ์ในการบริหารงานทุกฝ่ายใน โรงเรียน และการประสาน สัมพันธ์ที่ดีระหว่างภายนอกโรงเรียนเพื่อความร่วมมือในการพัฒนางานแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดและลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

จากการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม มีผู้ให้ความหมาย ของการมีส่วนร่วมไว้หลากหลาย ดังนี้

Ervin (1976, p. 138) ได้ให้ความหมายต่อการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการพัฒนาแบบมีกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชน แก้ไขปัญหาาร่วมกัน การใช้วิทยาการที่เหมาะสมให้การสนับสนุนติดตามผล การปฏิบัติงานขององค์กร เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

Cohen and Uphoff (1980, pp. 7-9) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจควบคู่กับเรื่องของผลประโยชน์ และการประเมินผลในกิจกรรมของประชาชน

Yadav (1980, p. 87) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือด้วยความตั้งใจและสมัครใจโดยไม่ถูกบังคับซึ่งกระบวนการความร่วมมือนั้น ต้องมีความรู้สึกต่อไปนี้ 1) การเข้าร่วมในการตัดสินใจตกลงใจ 2) การเข้าร่วมในการดำเนินการของแผนและโครงการพัฒนา 3) การเข้าร่วมในการติดตามประเมินผลโครงการและแผนงานของการพัฒนา 4) การเข้าร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

Gustavo (1992, p. 4) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่างแต่ต่อมาความหมายของการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541, หน้า 4-6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร การมีส่วนร่วมมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้

1. การเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (Involvement) ได้แก่ การวางแผน กำหนดเป้าหมาย ปรึกษาหารือ วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ การให้ข้อเสนอแนะ การให้คำแนะนำ การให้ข้อมูล การร่วมตัดสินใจ

2. การช่วยเหลือและการทำประโยชน์ (Contribution) ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ลงมือแก้ไขหรือดำเนินการให้เหมาะสม ประชาสัมพันธ์ประสานงาน

3. การรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ การตรวจสอบ การปฏิบัติตามแผน ฯ และได้กล่าวอีกว่า ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับการรวมพลังของปัญญาก็คือ การให้บุคคลมีส่วนร่วมส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อกิจกรรมในองค์กรในที่สุด

สมพันธ์ เตชะอธิก (2547, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการคิดเห็นร่วมกันตั้งแต่คิด โครงการ กิจกรรม โดยเริ่มค้นหาปัญหา สาเหตุ วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการ ระดมทรัพยากร กำหนดเป้าหมาย สรุปรบทเรียน ติดตามประเมินผล รับผลที่เกิดร่วมกัน โดยทั้งนี้ต้องตั้งอยู่ในความเป็นธรรม ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย นับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผนการดำเนินการ และการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อรทัย ก๊กผล (2548, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นกระบวนการซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีโอกาสแสดงทัศนะแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น เพื่อแสวงหาทางเลือก และการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้ เรียนรู้ การปรับเปลี่ยน โครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

มุทิตา แพทย์ประทุม (2549, หน้า 13) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือ และมีส่วนร่วมซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้านของประชาชน โดยเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

ฉันทวัตร ปะโคทัง (2549, หน้า 27) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร ดำเนินการร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องกันจนเกิดความผูกพันต่อสมาชิกขององค์กรเพื่อให้เกิดผลทั้งตนเองและองค์กร

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2551, หน้า 30) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจการแก้ไขปัญหาและการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ

สุวิชา วิริยมานุวงศ์ (2554, หน้า 27) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติ และรับผิดชอบในกิจการใด ๆ ให้ความช่วยเหลือ และมีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในชุมชน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร ได้ร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผิดชอบ รวมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ มีความเกี่ยวข้องกันจนเกิดความผูกพันต่อสมาชิกขององค์กรและองค์กร

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยกลุ่มบุคคลซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2545, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ วิธีการบริหารหรือรูปแบบการตัดสินใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการบริหารมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 1) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิด การแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้ผู้ได้บังคับบัญชา โดยให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

ลัดดา ผลวัฒนะ (2547, หน้า 33) ได้สรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้ได้บังคับบัญชาหรือกลุ่มงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ และเกิดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

จิณณวัตร ปะโคทัง (2549, หน้า 46) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดการศึกษา เป็นรูปแบบของการที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยการร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา การร่วมดำเนินการ ร่วมเสนอแนะให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงติดตามผลการดำเนินงาน การตรวจสอบการทำงานของโรงเรียนและร่วมรับผลของการจัดการศึกษาในชุมชน

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 540) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Argyris (1957) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 167) ได้สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

จากความหมายที่กล่าวถึง การมีส่วนร่วมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการมีส่วนร่วม ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ คือ การมีส่วนร่วมดำเนินการร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลมีความสำคัญรองลงมา ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบ มีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมตรวจสอบและประเมินผล และร่วมรับผลที่เกิดจากการดำเนินการนั้น ๆ อันไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ลักษณะการมีส่วนร่วม

ลักษณะการมีส่วนร่วม ได้มีนักวิชาการจำแนกลักษณะหรือประเภทของการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541, หน้า 19) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมว่า ได้มีการจำแนกลักษณะหรือประเภทของการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ซึ่งสืบเนื่องมาจากนักวิชาการทั้งหลายใช้เกณฑ์ในการแบ่งที่แตกต่างกัน เช่น แนวคิดของ ได้ศึกษาวิเคราะห์พระราชบัญญัติและระเบียบของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในส่วนที่ให้เอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาที่ภาครัฐจัดดำเนินการปรากฏว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษาจะมีอยู่ในลักษณะเดียวคือ ในรูปของ “คณะกรรมการ” การเข้าร่วมในคณะกรรมการก็จะอยู่ในลักษณะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความหมายรวมถึงข้าราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ข้าราชการที่เกษียณแล้วหรือประชาชนทั่วไป

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 1-4) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ ในการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ในประเทศไทยปัจจุบันนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การดำเนินงานตามนัยดังกล่าวจะเป็นการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน โดยมุ่งหวังให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษา ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุดจากการศึกษาลักษณะการมีส่วนร่วมดังกล่าวจะเป็นว่าลักษณะการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ ในการร่วมจัดการศึกษาที่เสมอภาคและเท่าเทียมกันคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันและการกำหนดการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

ไพรัตน์ เจริญรินทร์ (2551, หน้า 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษานั้นมีอยู่สองลักษณะ ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยตรง และการมีส่วนร่วมทางอ้อม

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540, หน้า 19) ได้จำแนกขั้นตอนในการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นของการค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนการตัดสินใจกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน เป็นขั้นของการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการ แนวทางการดำเนินงานและกำหนดทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินการ เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือ

โดยการบริหารงานและประสานงาน ตลอดจนดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล เป็นขั้นของการเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่า การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อาจเป็นการประเมินผลย่อย เพื่อดูความก้าวหน้าของการดำเนินงานหรือการประเมินผลรวมสรุปรวบยอด

Shadid et al. (1982, pp. 107-122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม ว่ามีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การวางแผนและการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการมีส่วนร่วมในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคลากรและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพล สามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

White (1982, p. 18) ได้ให้ทัศนะว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนประกอบด้วย 4 มิติ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะไรควรทำ และทำอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Cohen and Uphoff (1980, pp. 213-218) ซึ่งได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่าการมีส่วนร่วมมี 4 แบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบไปด้วย การสนับสนุน ทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วย ผลประโยชน์ด้านวัสดุ ด้านสังคม และส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

เมตต์ เมตต์การุณจิตต์ (2547, หน้า 82) ให้ความเห็นแนวคิดเรื่องขั้นตอนหรือ การมีส่วนร่วมที่เป็นแนวคิดเป็นระบบมากที่สุด มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประการแรกที่จะต้องกระทำคือ การกำหนด ความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วง การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนขององค์ประกอบในการดำเนินงาน โครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำ ประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและ ประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณา ถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้จะรวมผลประโยชน์ ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของสังคม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญ จะต้องสังเกตคือ ความเห็น (View) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 209-213) กล่าวว่า รูปแบบของกระบวนการมีส่วนร่วม ของชุมชนและโรงเรียน มีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนเริ่มดำเนินการ ขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่ประธานกรรมการ โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ต้องการร่วมกันคิด ที่จะดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแต่ยังไม่มีข้อมูลเพียงพอ

2. การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน ในช่วงแรกผู้บริหารโรงเรียนต้องเริ่ม สร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชนโดยเริ่มจากการติดต่อ พบปะ พูดคุยกับคนในชุมชนทั่วไป อาศัยกรรมการ โรงเรียนและเพื่อนวัยเดียวกันในชุมชนนี้เป็นผู้เชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน จากการเป็นคนรู้จักกัน

3. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ในโรงเรียน โรงเรียนต้องขอความร่วมมือจากเครือข่ายของผู้มีส่วนร่วม เช่น ในการระดมทุนเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมมักจะเป็นกลุ่มบุคคลที่คนในชุมชนเชื่อถือ ได้แก่ เจ้าอาวาส ผู้บริหาร โรงเรียน และผู้นำชุมชน ส่วนในการจัดแข่งขันกีฬาระประจำปีของประชาชนในชุมชนเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมก็แตกต่างกันออกไป

4. การสร้างกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมเข้ามาร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน จากหลาย ๆ ฝ่ายในชุมชน เช่น ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่า และเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม เพราะการที่มีผู้ร่วมคิดร่วมสร้างกิจกรรมหลายฝ่าย ตั้งแต่ขั้นตอนของการริเริ่มคิดริเริ่มทำ จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งจะทำให้มีความเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่อไปของการดำเนินกิจกรรม

5. การต่อรองเพื่อการดำเนินกิจกรรม ขั้นตอนนี้มักจะสอดแทรกอยู่ในการดำเนินการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือการดำเนินงานของชุมชนและโรงเรียนทุกขั้นตอน ซึ่งมักจะเป็นไปในรูปของการร่วมกันอภิปรายเพื่อการวางแผนดำเนินงานหรือดำเนินกิจกรรม หรือบางครั้งเป็นขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อให้ทุกฝ่ายที่จะร่วมกันดำเนินงานเกิดความรู้สึกถึงความคิดเห็นของตนก็ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

6. การร่วมกันดำเนินงาน เป็นขั้นตอนที่แสดงถึงบทบาทของผู้ที่มีส่วนร่วมชัดเจน โดยลักษณะของการมีส่วนร่วมดำเนินการของกลุ่มบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะมีความแตกต่างกัน เช่น ลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจึงมีลักษณะของการร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมสนับสนุน ร่วมแสดงความคิดเห็นเล็กน้อยแต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานที่ถูกกำหนดมาแล้วจากกลุ่มผู้มีส่วนร่วมมาก

7. การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ หลังจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว ผู้ที่มีส่วนร่วมดำเนินการจะประเมินผลการดำเนินการร่วมกัน เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง ลักษณะของการประเมินผลที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ คือ การสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนร่วม เช่น จากผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

8. การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ ส่วนมากเป็นผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนร่วมได้รับทางด้านจิตใจมากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมที่โรงเรียนนำมาใช้ในการแสดงความขอบคุณต่อคนในชุมชน

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 215-219) ได้แบ่งรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบหลัอม้าตามคุณสมบัติของการมีส่วนร่วมเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เป็นแบบแผนการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคลากรผู้มีอำนาจ และมีทรัพยากรมากที่สุดในชุมชน ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ปรชชนและคณะกรรมการ โรงเรียน เจ้าอาวาส และหัวหน้าโครงการ

1.1 บทบาทที่แสดงในการมีส่วนร่วม ได้แก่ ริเริ่มงาน คิดงาน ร่วมดำเนินการ ร่วมสนับสนุน ร่วมงาน ร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างหนักแน่นจริงจัง มีอำนาจตัดสินใจที่เปลี่ยนแปลงกิจกรรมที่ดำเนินงานได้

1.2 คุณสมบัติของผู้มีส่วนร่วม ได้แก่ มีอำนาจตามระบบราชการ มีบารมีได้รับการยอมรับในชุมชน มีทรัพยากรมาก เช่น มีความรู้ มีเงิน

2. การมีส่วนร่วมเป็นบางส่วน เป็นแบบแผนการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีอำนาจ และทรัพยากรปานกลางในชุมชน ได้แก่ กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มคณะครู คณะกรรมการ โรงเรียน กิจกรรมที่มีส่วนร่วม ได้แก่ กิจกรรมตามประเพณี การประชุมต่าง ๆ การปรับปรุงอาคารสถานที่

2.1 บทบาทที่แสดงในการมีส่วนร่วม ได้แก่ ร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมสนับสนุน ร่วมริเริ่มงาน ริเริ่มกิจกรรม บริจาคเงิน สิ่งของ เป็นผู้ร่วมดำเนินการ แสดงความคิดเห็นอย่างมั่นใจ มีอำนาจในการตัดสินใจบ้าง

2.2 คุณสมบัติของผู้มีส่วนร่วม ได้แก่ เป็นคณะทำงานของผู้มีอำนาจ ในการปกครอง มีความรู้ ต้องการงานเพื่อชุมชน

3. การมีส่วนร่วมแบบชายขอบ เป็นแบบแผนการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้ที่ไม่มีความอำนาจ และทรัพยากรในชุมชน ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนทั่วไป โดยกิจกรรมที่มีส่วนร่วม คือ กิจกรรมของโรงเรียน งานตามประเพณี งานพิเศษ และการประชุม รวมทั้งบทบาทที่แสดงในการมีส่วนร่วม ได้แก่ เป็นผู้ร่วมงาน เป็นผู้ให้ความร่วมมือ เป็นผู้ให้การสนับสนุน บริจาคเงิน และสิ่งของ ร่วมดำเนินการและแสดงความคิดเห็นบ้าง ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 15-17) ได้กล่าวถึง ลักษณะการบริหารในรูปแบบระบบของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป็นที่ยอมรับว่าได้ผลในเชิงปฏิบัติมาก มี 4 แบบ ดังนี้

1. ระบบการปรึกษาหารือ เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานในรูปคณะกรรมการต่าง ๆ รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

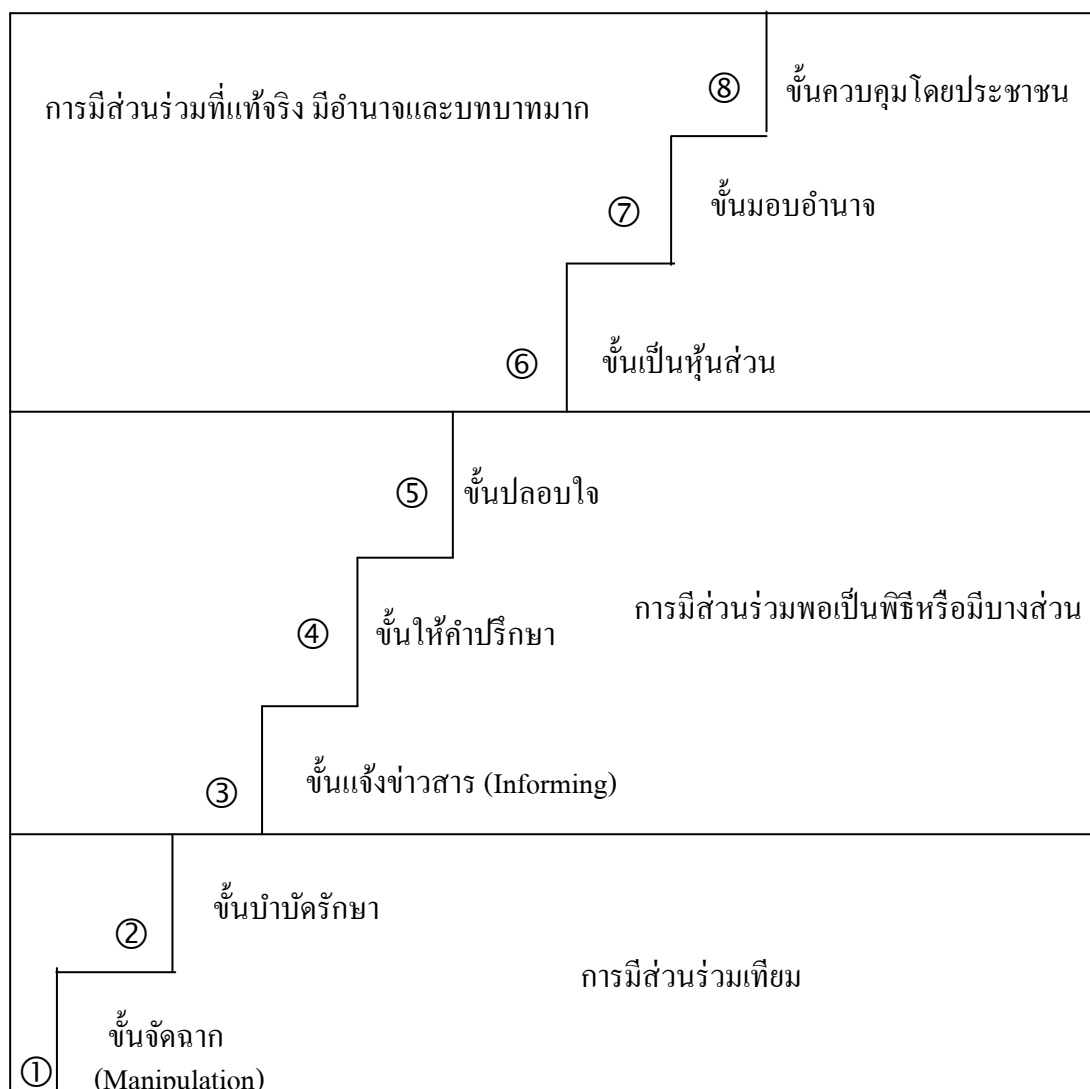
2. ระบบกลุ่มคุณภาพ เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในรูปกลุ่มทำงาน ระบบคุณภาพแบบนี้เหมาะสำหรับใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติหรือระดับหัวหน้า

งานเป็นการฝึกฝน และเปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหาตลอดแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3. ระบบข้อเสนอแนะ หลักการปฏิบัติทุกคนได้กรอกแบบแสดงความคิดเห็นตามที่กำหนดและมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะตามแบบฟอร์มที่กำหนดหากมีข้อเสนอแนะใดที่ดีและนำไปปฏิบัติจะได้รับรางวัลตอบแทนแก่ผู้เสนอความคิดเห็น

4. ระบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ และรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

Arnstein (1991, pp. 203-205) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อยเพียงใดให้พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย (Democratic leadership) ว่ามีสูงหรือต่ำ Arnstein ได้ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วมโดยสรุปเป็นขั้นบันได (Participation ladder) 8 ขั้น จัดได้เป็น 3 กลุ่ม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขั้นบันไดของลักษณะการมีส่วนร่วม

บันไดขั้นที่ 1-2 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง

บันไดขั้นที่ 3-5 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในบางส่วนบางเรื่องเท่านั้น เพราะบางส่วนผู้มีอำนาจเต็มสงวนเอาไว้ แต่ก็นับว่ายังดีกว่าขั้นที่ 1-2

บันไดขั้นที่ 6-8 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมระดับอำนาจของประชาชน ซึ่งเป็นระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก เป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชนโดยตรงหรือผ่านตัวแทน

บันไดแต่ละขั้นมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นจัดฉาก (Manipulation) เป็นการเข้ามาบีบบทบาทในกิจกรรมหนึ่ง ๆ โดยไม่ได้มุ่งหวังจะเข้ามาเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหาร แต่แฝงพฤติกรรมไว้เพียงเพื่อต้องการแสดงหรืออวดตนเองให้คนอื่นสนใจหรือรู้จักเท่านั้นคล้ายกับการจัดฉากแสดง บางท่านเรียกขั้นเป็นหุ่นเชิด
2. ขั้นบำบัดรักษา (Therapy) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟังและปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการคล้าย ๆ กับหมอรักษาคนไข้ เมื่อวินิจฉัยโรคแล้วก็สั่งยาให้รับประทานและพักผ่อน คนไข้จะต้องปฏิบัติตามอย่างเดียว
3. ขั้นแจ้งข่าวสาร (Informing) เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย คล้ายกับเมื่อมีการประชุม ประธานในที่ประชุมจะเป็นผู้พูดเพื่อชี้แจงนโยบาย วิธีดำเนินงาน เป้าหมาย ฯลฯ เป็นส่วนใหญ่เพียงผู้เดียว แต่จะเปิดโอกาสให้ที่ประชุมซักถามข้อสงสัยในตอนท้ายแล้วก็ปิดการประชุม ซึ่งจะมีลักษณะเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ที่มีหน้าที่คอยชี้แจงตอบคำถาม ของผู้มาติดต่องานเท่านั้น
4. ขั้นให้คำปรึกษา (Consultation) การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เมื่อผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอะไร ผู้บริหารจะรับฟังแต่จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากกว่าขั้นแจ้งข่าวสาร
5. ขั้นปลอบใจ (Placation) เป็นลักษณะที่ผู้นำทำที่ว่าเห็นด้วย มีท่าทีคล้อยตาม มีความเห็นใจหรือกระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอแนะของผู้ตาม คล้าย ๆ กับการปลอบใจให้กำลังใจผู้มีปัญหา แต่ในส่วนลึกไม่ได้เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะนั้น ๆ เลย ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อเสนอแนะนั้นไม่ตรงกับแนวคิดของผู้บริหารก็ได้
6. ขั้นเป็นหุ้นส่วน (Partnership) เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ คล้าย ๆ กับการดำเนินกิจกรรมของห้างหุ้นส่วน
7. ขั้นมอบอำนาจ (Delegated power) เป็นการที่มีผู้มีอำนาจมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติงานแทน การมอบอำนาจเช่นนี้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจหน้าที่เท่ากับผู้มีอำนาจทุกประการ และมีอิสระในการแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้รับมอบอำนาจเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร นับว่าเป็นการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมการบริหารมากขึ้น
8. ขั้นควบคุมโดยประชาชน (Citizen control) เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหารอย่างแท้จริง มีอำนาจและบทบาทหน้าที่ในองค์กรมากที่สุด บางท่านเรียกขั้นนี้ว่าขั้นมีอำนาจและควบคุม (Power and control)

สรุปได้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะการเข้ามามีส่วนร่วมอาจจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม อาจเป็นการมีส่วนร่วมเต็มที่ หรือบางส่วน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 541; จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 169-171)

ได้กล่าวถึงแนวความคิดพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากนักทฤษฎีองค์กรต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's motivation theory) มีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน และตราบดีที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ จะทำให้เกิดปัญหาและความต้องการ แต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจ และมนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกัน ทั้งทางด้านปริมาณความต้องการระดับต่ำ ก่อนข้างมีขอบเขตจำกัดแต่ความต้องการระดับสูงมักจะมีขอบเขตไม่จำกัด

2. ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์เบิร์ต เบิร์ก (Herberg's motivation hygiene theory) มีความเชื่อว่า ปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

3. จากการศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ Argyris พบว่า บุคคลจะมีวุฒิภาวะ และบุคลิกภาพเป็นของตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การควบคุมการทำงาน การแสดงออกทัศนคติ และการใช้ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ และนอกจากนี้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด คือ แรงจูงใจ และภาวะผู้นำ แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นเพื่อให้เกิดการกระทำของพลังในบุคคล ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมและวิธีการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ส่วนภาวะผู้นำ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กรในทิศทางของกระบวนการตัดสินใจ เพราะการมีแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานใด ๆ หากกระบวนการการตัดสินใจไม่เป็นผลแล้ว จะส่งผลต่อการไม่บรรลุความสำเร็จได้

McClelland (1961, pp. 100-112) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวล เมื่อประสบความสำเร็จ 2) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น และ 3) ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุม และให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้

โดยสาระสำคัญของประการของทฤษฎีแรงจูงใจไฟสั่มฤทธิ์ของเดวิด แมคเคลแลนด์ คือ ผู้ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับสูงหรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ถ้าแต่ละคนมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

Likert (1967, pp. 13-35) ได้รายงานผลการวิจัยปี ค.ศ. 1961 ว่าผู้นำที่ได้ความสำคัญกับคนงานจะมีผลผลิตของงานสูงกว่าผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน และได้เสนอผลวิจัยอีกครั้งหนึ่งเมื่อ ปี ค.ศ. 1967 ในการทำวิจัยเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารในบริษัทอุตสาหกรรมต่าง ๆ และหน่วยงานของรัฐว่า ระบบจัดการที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลผลิตที่ดี ได้แก่ ระบบ 2 (การใช้อำนาจประกอบการเมตตาธรรม) กับระบบ 3 (ใช้การปรึกษาหารือ) และระบบที่หน่วยงานต้องการให้มีคือ ระบบ 4 (ใช้การมีส่วนร่วมของกลุ่ม) ซึ่งเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับสูง

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

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumption about human nature) ตามแนวคิดของ McGregor มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี x และทฤษฎี y ตามแนวคิดของทฤษฎี x เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้น ต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยัน ชอบทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็就会有ความรับผิดชอบมากขึ้น

2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรของโรงเรียน (Concept of school organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์กรมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์กรเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาด้วย

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

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

5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use power) ในการบริหาร โดยทั่วไปมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (Source of power) ของ French and Raven นั้นได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ

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

7. การใช้ทรัพยากร (Use of resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ เวลาในการควบคุมและตรวจสอบ โดยสรุปการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐาน ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรของโรงเรียน รูปแบบของการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร ตลอดจนความมีอิสระในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเอง

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะเห็นได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อบุคคล เป็นตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมและจิตวิทยาของมนุษย์ มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใช้ภาวะผู้นำ กลยุทธ์การบริหารนำไปสู่ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมรับผิดชอบ ปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ซึ่ง กนกอร ยศไพบุลย์ (2542, หน้า 53) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. เป็นการใช้พลังงานสร้างสรรค์ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด สมาชิกในกลุ่มทุกคนมีโอกาสประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทำให้ทราบแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในทำนองเดียวกัน มีปัญหาอะไรก็รับรู้ซึ่งกันและกัน และได้มีโอกาสร่วมกันแก้ปัญหา เป็นการใช้พลังสมองและพลังความคิดของบุคคลทุกคนอย่างแท้จริง

2. การวินิจฉัยที่ดีขึ้น การตัดสินใจสั่งการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ช่วยให้อินจันยได้ดีมาก เพราะได้รับทราบความคิดเห็น รู้ข้อขัดข้องและวิธีป้องกันแก้ไขจากการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน

3. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบ กลุ่มบุคคลนั้นมีโอกาสปรึกษาหารือการทำงานร่วมกัน ทุกคนรู้ดีว่ามีคณะกรรมการในเรื่องงานที่จะทำให้สำเร็จลุล่วงไป

4. มีความร่วมมือดีขึ้น การทำงานร่วมกันทำให้คนเราเข้าใจซึ่งกันและกัน เมื่อมีความเข้าใจสนิทสนมกัน การให้ความร่วมมือก็จะตามมา

5. ช่วยให้อินจันยและกำลังใจดีขึ้น การทำงานเป็นกลุ่มทำให้ทุกคนมีความกล้าที่จะเผชิญปัญหา กล้าที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา และไม่ต้องกลัวว่าถ้าผิดพลาดจะต้องรับผิดชอบแต่ผู้เดียว เพราะทีมงานจะเป็นผู้ร่วมรับผิดชอบ

6. เป็นการให้เครดิต และส่งเสริมศักดิ์ศรี คนเราทุกคนนั้นต้องการการยอมรับจากหมู่คณะหรือเพื่อนร่วมงาน หรือให้ยอมรับว่าตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม การใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคล เมื่อผลงานของทีมงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตนเองซึ่งเป็นสมาชิกก็พลอยได้หน้าได้ตาไปด้วย และทำให้รู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองก็มีศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับบุคคลอื่น

7. สนับสนุนให้มีการยอมรับ การเปลี่ยนแปลง การได้มีโอกาสทำงานร่วมกับกลุ่ม ช่วยให้เกิดความเข้าใจ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นทุกคนย่อมรู้เหตุผลของการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็จะลดน้อยลง ทำให้ยอมรับในเหตุผลที่ถูกต้องที่ควร และไม่ทำให้เกิดการระแวงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้น

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9-10) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว
 2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยาคือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น
 3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
 4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น
 5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- ธ สุนทรายุทธ (2551, หน้า 555) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้
1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น
 2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหาร สหภาพแรงงาน มีความราบรื่นมากขึ้น
 3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมกระบวนการขององค์กรที่สำคัญ เช่น การตัดสินใจ
 4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น พนักงานมีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกที่ไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น
 5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น ถ้าหากว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผูกพันยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้นการบริหารจะมีความง่ายมากขึ้น
 6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการตัดสินใจทางการบริหารมาจากบุคคลหลายฝ่ายด้วยกันในการคิดแก้ปัญหา
 7. การตัดสินใจทางการสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีสิ่งย้อนกลับจากพนักงานได้เป็นอย่างดี
 8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ซึ่งทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญโดยองค์กร ส่วนใหญ่ในปัจจุบัน
- จันทร์ธานี สงวนนาม (2553, หน้า 168) ก็ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้
1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร

2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
 3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
 4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
 5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
 6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
 7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในองค์กรดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และองค์กรมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากทุกฝ่าย
3. ประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับฝ่ายบริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดขององค์กร

ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา

การศึกษาของไทยตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยจนถึงปัจจุบัน โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ต้องพึ่งสถาบันทางสังคม เช่น อาศั้ววัดเป็นที่ตั้งโรงเรียน ขอบริจาคที่ดินจากประชาชนก่อสร้างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนต่างให้ความช่วยเหลือในการจัดหาอุปกรณ์การศึกษา ตลอดจนมีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงรักษา ซึ่งเป็นลักษณะของสังคมที่พึ่งพาอาศัยกันและกัน

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษา ได้เกิดมีคณะกรรมการตำบล และคณะกรรมการศึกษาเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา (ปรีชา คัมภีรปกรณ, 2547, หน้า 103) ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษานั้นมีอยู่สองลักษณะ ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยตรง และการมีส่วนร่วมทางอ้อม (ไพรัตน์ เดชะรินทร์, 2551, หน้า 15) แต่ไม่ว่าการมีส่วนร่วมจะอยู่ในลักษณะใดก็ตาม ทุกฝ่ายก็ยังมีส่วนในการทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียนอยู่เสมอ การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาที่มีความสำคัญและจำเป็นทั้งนี้ เพื่อขจัดความขัดแย้งในการดำเนินงาน เพราะเจ้าหน้าที่ของ

รัฐมักจะเป็นผู้กำหนดปัญหาและลำดับความสำคัญของปัญหาซึ่งมักจะไม่ค่อยตรงกับปัญหาและความคิดของประชาชน ดังนั้น หากนำเอาประชาชนส่วนใหญ่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาให้เข้ามาอยู่ในกระบวนการคิดค้นและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตลอดจนกำหนดวิธี ขั้นตอนในการแก้ปัญหา เจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงแต่ให้คำแนะนำและสนับสนุนทางวิชาการย่อมจะเกิดลักษณะการประสานประโยชน์และพึงพอใจของประชาชน การมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเกิดขึ้นด้วยระบบคณะกรรมการ มีความเชื่อว่าการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยคณะกรรมการจะกระทำได้ดีกว่าการตัดสินใจด้วยบุคคลเพียงคนเดียว การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลักและสอดคล้องกับการจัดการศึกษาที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 107) มี ดังนี้

1. การให้ทุกส่วนของสังคมได้มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาโดยเฉพาะบทบาทของครอบครัวและต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษา
2. กระจายอำนาจให้คิดเอง ทำเองให้มากที่สุด เพื่อให้คนไทยคิดเป็น คิดชอบและเรียนรู้วิธีการปรับตัว ปรับระบบให้เป็นการจัดการศึกษาที่มีการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ โดยการกระจายงานและกระจายความรับผิดชอบจากราชการส่วนกลางไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ราชการส่วนท้องถิ่น องค์กร ประชาชนและโรงเรียน
3. โรงเรียนต้องมีอิสระในการบริหาร ทั้งนี้ โรงเรียนเองก็ต้องเปลี่ยนให้ชุมชนเข้ามาเป็นหุ้นส่วนในการจัดการศึกษาโดยทำให้ความรู้กับคณะกรรมการการบริหาร โรงเรียนอย่างจริงจัง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และผู้บริหาร โรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับงานการเรียนการสอนเป็นลำดับแรก
4. สนับสนุนให้ชุมชนและท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง ส่งเสริมบทบาทของชุมชนและประชาคม
5. พัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานให้มีสมรรถภาพที่ก้าวทันโลกบนพื้นฐานของอุดมการณ์แห่งความเป็นไทยร่วมกัน โดยนำภูมิปัญญาไทยมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาและถ่ายทอดภูมิปัญญาไทยให้กลมกลืนกับวิถีชีวิตของชุมชน
6. ให้มีระบบการตรวจสอบและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณวุฒิและคุณภาพครูทั้งระบบ เพื่อให้ครูและผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และระบบจรรยาบรรณมีการปรับระบบการผลิตและฝึกอบรมครู เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับนักเรียนว่านักเรียนมีศักยภาพสามารถที่จะเรียนรู้และสำคัญที่สุดในกระบวนการของการศึกษา

7. องค์กรต้องมีปรัชญาหรืออุดมการณ์หลัก เพื่อเป็นเป้าหมายทิศทางให้แก่ทุกภาค ส่วนในองค์กร โดยฝ่ายนโยบายต้องยึดปรัชญาหรืออุดมการณ์ดังกล่าวในการกำหนดนโยบายให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการกำหนดแผนพัฒนาองค์กรทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวมทั้งมีการทบทวนแผนและนโยบายสม่ำเสมอ
8. องค์กรต้องมีระบบข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ
9. องค์กรต้องมีระบบความรับผิดชอบต่อผลประกอบการทั้งด้านประสิทธิภาพในการบริหารงานและคุณภาพของผลผลิตคือ นักเรียนและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนจากแนวโน้มของการบริหารและจัดการศึกษาดังกล่าว คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่นับว่ามีความสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด ชุมชนควรมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกึ่งในการผลิตนักเรียนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ ให้นักเรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข โดยดำเนินการกิจและสนองรับนโยบายตามกฎหมายที่รัฐเป็นผู้กำหนด คือ ต้องกระจายอำนาจสู่ประชาชน การมีส่วนร่วมมีความสำคัญจำเป็นในการที่จะก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี นำไปสู่ความสำเร็จ มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

ชาวนิวทรี ไกรฤกษ์ (2542, หน้า 68) กล่าวว่า เป็นการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พลังร่วมและพลังความสามารถในการแก้ปัญหา ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์และการสร้างเครือข่ายระหว่างรัฐ ประชาชน วัฒนธรรม ของหน่วยงานภาครัฐและมีใช้ภาครัฐ

นอกจากนี้ มัย สุขเอี่ยม (2535, หน้า 95) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยอมรับกันในยุคปัจจุบันที่เหมาะสมกับยุคสมัย สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีที่มาจากแนวคิดทางการบริหารงานเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavior approach) ดังนั้น จึงสมควรนำมาใช้ ในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่เข้ามามีส่วนร่วม เกิดการยอมรับและการร่วมมือกันของทุกฝ่ายทำให้เกิดผลดีแก่การพัฒนา เพราะทำให้ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นประชาชน ครู ผู้บริหาร รวมทั้งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษาได้เข้ามาผูกสัมพันธ์กันก่อให้เกิดความคิดร่วมกัน เข้าใจกัน ได้รับความรู้ที่หลากหลายสามารถพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้

ความคิด และทรัพยากรที่ต่างมีอยู่ต่อกันได้นำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้น การมีส่วนร่วม จึงเป็นหัวใจของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับชุมชน ก่อให้เกิดความคิด ร่วมกัน เข้าใจกัน สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันใช้ทรัพยากรอย่างสมานฉันท์ นำไปสู่การพัฒนา ที่ยั่งยืน

จิณฉัตร โคประทัง (2549, หน้า 57) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญ ต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะสถานศึกษาและชุมชนเป็นสถาบันที่มีความใกล้ชิดกัน ดังนั้น การจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย

จากแนวคิดของของ Shadid et al. (1982, p. 5) ที่ว่าการมีส่วนร่วม มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การวางแผนและการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการมีส่วนร่วมในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น
- 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้ง ผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ และเป็นโทษต่อบุคลากรและสังคมด้วย
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพล สามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ White (1982, p. 18) ได้ให้ทัศนะว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะไรควรทำ และทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Cohen and Uphoff (1980, pp. 213-218) ซึ่งได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า การมีส่วนร่วมมี 4 แบบ คือ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย การริเริ่มตัดสินใจดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบไปด้วยการสนับสนุนทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วย ผลประโยชน์ด้านวัสดุ ด้านสังคมและส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) และชูชาติ พวงสมจิตร (2541, หน้า 39) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่โรงเรียนใช้กระบวนการบริหารงานที่ส่งเสริม ชักนำ และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งในรูป ส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครในรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดนี้เป็นองค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารแบบ มีส่วนร่วม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ทวี วงศ์พูน (2550, หน้า 61) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง ส่วน จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 213) ได้สรุปว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั้น ของการปฏิบัติ การตัดสินใจจึงเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบ เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 414) กล่าวว่า ในทางการศึกษา การตัดสินใจที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ได้รับการยอมรับ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยจะต้องวิเคราะห์ ว่าเมื่อใดจะให้เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ คือ 1) ทดสอบความเกี่ยวข้องของผู้จะร่วมตัดสินใจ 2) ทดสอบความเชี่ยวชาญ หากมีทั้งสองอย่างควรให้มีส่วนร่วม ส่วนจะให้หมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องแสดงสภาวะ ความเป็นผู้นำ ตามบทบาทเพื่อให้การตัดสินใจนั้น มีประสิทธิภาพสูงสุด

Shadid et al. (1982, pp. 107-122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ว่าเป็นการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติ ตามแผนที่วางไว้ White (1982, p. 18) ได้ให้ทัศนะว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ว่าอะไรควรทำและทำอย่างไร

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540, หน้า 43) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัย ที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร พบว่า การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย ช่วยทำให้ประชาชนยอมรับ มีความรู้สึกผูกพันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้การดำเนินโครงการราบรื่นได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น จะช่วยพัฒนา จิตความสามารถ และมีการระดมทรัพยากรเพื่อการดำเนินมากขึ้น ก่อให้เกิดความคิดร่วมกัน เข้าใจกัน สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

Becerra (1974) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับตัวแทนของชุมชนในการวินิจฉัยปัญหา พบว่า การตัดสินใจปัญหาใด ๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียนผู้บริหารและตัวแทนของชุมชนจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย จะต้องทำความเข้าใจตามบทบาทหน้าที่และนโยบายที่ตกลงกันไว้และนอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการเข้าร่วมของชุมชนหรือประชาชน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจจะต้องมีการฝึกอบรมและเตรียมการก่อนพอสมควร ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับตนเอง และไม่ควรคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะได้รับให้สูงเกินไปในการเข้าร่วมกับชุมชนในแต่ละครั้ง

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การวางแผนและการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

Shadid et al. (1982, pp. 107-122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานว่าเป็นการมีส่วนร่วมในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 209-213; จิณฉัตร ปะโกทัง, 2549, หน้า 43; นภาพรณี หะวานนท์, 2543, หน้า 10) พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนที่เข้ามาดำเนินกิจกรรม ร่วมกันดำเนินงานร่วมในการจัดการศึกษา เป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีความแตกต่างกัน เช่น ลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจึงมีลักษณะของการร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมสนับสนุน ร่วมแสดงความคิดเห็นเล็กน้อยแต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานที่ถูกกำหนดมาแล้วจากกลุ่ม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-64) ได้กล่าวถึงการบริหารการจัดการศึกษาในโรงเรียน ดำเนินการตามภารกิจที่กำหนดในกฎกระทรวง ได้แก่ การดำเนินการงาน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

ลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

ความสำเร็จในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีเทคนิคต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการของสถานศึกษา ได้แก่

1. การวิเคราะห์สถานศึกษา (SWOT analysis) (กฤษณะ กอปรสิริพัฒน์, 2545, หน้า 5) เป็นการวางแผนโครงการเพื่อจัดการกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ได้แก่

1.1 จุดเด่น (Strength) เป็นความรู้ถึงศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.2 จุดด้อย (Weakness) เป็นกานตรวจสอบสถานศึกษาว่ามีจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและนำผลการวิเคราะห์ไปวางแผนการพัฒนาต่อไป

1.3 โอกาส (Opportunity) เป็นการปรับเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับช่วงเวลา

1.4 ความวิกฤติ (Threat) เป็นการตรวจสอบสถานการณ์โดยทั่วไปว่ามีอะไรบ้าง ผิดปกติ จนทำให้เกิดความยุ่งยากในการดำเนินการของสถานศึกษา

2. การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การกำหนดข้อตกลงร่วมกัน

2.2 ถ่ายทอดนโยบายให้ทุกคนรับรู้

2.3 กำหนดเป้าหมายที่เป็นผลสำเร็จของกิจกรรม

2.4 จัดโครงสร้างของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ

2.5 วางแผนปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปปฏิบัติ

2.6 ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล

2.7 แสดงความชื่นชมต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จ

2.8 ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่อไป

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) เป็นกระบวนการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามพันธกิจหรือภารกิจของสถานศึกษา โดยอาศัยกระบวนการ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เป็นขั้นที่สถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะวิกฤติ (SWOT analysis) ประกอบการตัดสินใจ

3.2 การกำหนดกลยุทธ์ เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

3.3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ เป็นการนำแผนไปปฏิบัติโดยแปลงเป็นแผนปฏิบัติการ ซึ่งโดยทั่วไปจะประกอบด้วย กิจกรรม เวลาในการดำเนินการ ผู้ปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ ตัวชี้วัด

3.4 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ เป็นการปฏิบัติระหว่างการปฏิบัติตามแผน ซึ่งต้องมีการควบคุม กำกับ ติดตามความก้าวหน้า หากพบปัญหาอุปสรรคสามารถแก้ไข ได้ทันที (ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2549, หน้า 161-184)

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ที่เข้ามามีส่วนร่วมในดำเนินการจัดการศึกษา การร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมสนับสนุน การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน ร่วมเสียสละ ในการพัฒนาลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของคำว่า ผล หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการกระทำ เช่น ผลแห่งการทำดี ผลแห่งการทำชั่ว ประโยชน์ หมายถึง สิ่งที่มีผลใช้ได้ดี สมกับที่คิดมุ่งหมายไว้ ผลที่ได้ตามความต้องการ สิ่งที่เป็นผลดีหรือเป็นคุณ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 303) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งที่ตอบแทนให้พนักงาน โดยทั่วไปมักจะแบ่งได้ 2 ประเภท คือ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจซึ่งสามารถตีค่าเป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือเป็นตัวเงินได้ และผลประโยชน์ทางจิตวิทยาจะมีได้ในหลายทาง เช่น การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของ White (1982, p. 18; Shadid et al., 1982, pp. 107-122; ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542, หน้า 209-213) ได้กล่าวถึงผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในกิจกรรมและการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ในการจัดการศึกษาของชุมชน ส่วนมากเป็นผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนร่วมได้รับทางด้านจิตใจ มากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุสิ่งของจากโรงเรียน และชุมชน ผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมที่โรงเรียนนำมาใช้แสดงความขอบคุณต่อคนในชุมชนที่เป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ คือ การแสดงความคุ้นเคย การทักทาย การเยี่ยมเยียน หรือ การรดน้ำคำหัวในวันประเพณีสงกรานต์ การมอบเกียรติบัตร การยกย่องชมเชยด้วยการประกาศ คุณงามความดี การตั้งชื่ออาคารเรียนตามชื่อของผู้บริจาครายใหญ่ และการไปร่วมงานต่าง ๆ ในชุมชนของผู้ปกครองนักเรียนและผู้มีส่วนร่วม กับโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ ลักษณะของการรับผลประโยชน์ อันเกิดผลงานการมีส่วนร่วมการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ทางด้านจิตใจ มากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ เช่น มีการมอบเกียรติบัตร ใบอนุโมทนาบัตร และประกาศเกียรติคุณแก่บุคคลที่ช่วยเหลือ ทำประโยชน์หรือบริจาคทรัพย์สิน งบประมาณ สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

เยวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย การประเมินว่าเป็นการอธิบายและตัดสินคุณสมบัติบางอย่างของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล รวมทั้งกระบวนการและโครงการต่าง ๆ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเชิงคุณค่าเพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ได้ตัดสินใจเลือกทางอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือการกระทำใด ๆ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

ศิริชัย กาญจนาวาสี (2547, หน้า 185) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณค่าของสิ่งที่สนใจด้วยการสรุปอ้างอิงจากสิ่ง ที่สังเกตได้โดยตรงที่เป็นตัวบ่งชี้คุณค่านั้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินคุณค่าภายใต้บริบททางสังคมที่ศึกษา การประเมินจึงเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในกรอบของบริบทที่มีความเฉพาะเพื่อตอบสนองเป็นการเฉพาะต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของ White (1982, p. 18; นภภรณ์ หะวานนท์, 2543, หน้า 10; ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542, หน้า 209-213; จินฉัตร ปะโคทัง, 2549, หน้า 31) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลว่า หมายถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ เป็นขั้นตอนหนึ่ง หลังจากการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ แล้วผู้ที่มีส่วนร่วมดำเนินการจะประเมินผลการดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง ลักษณะของการประเมินผลที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ คือ การสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนร่วม เช่น จากผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1. การประเมินประสิทธิภาพ (Efficiency evaluation) การประเมินประสิทธิภาพเป็นการศึกษากระบวนการต่าง ๆ ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดเพื่อให้เกิดผลผลิตของสถานศึกษา การประเมินประสิทธิภาพแตกต่างจากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการศึกษากระบวนการนำทรัพยากรของสถานศึกษามาดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลผลิต

2. การประเมินประสิทธิผล (Effectiveness evaluation) การประเมินประสิทธิผลเป็นการประเมินผลที่ได้รับของสถานศึกษา เน้นการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยศึกษาว่าผลงานของสถานศึกษาสามารถนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้หรือไม่เพียงใด

3. การประเมินผลกระทบ (Impact evaluation) การประเมินผลกระทบ เป็นการวิเคราะห์ที่ได้รับต่อเนื่องจากประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยศึกษาว่าผลจากการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาสามารถ “เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุน” การบรรลุเป้าประสงค์ของการพัฒนาได้หรือไม่ เพียงใด (วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์, 2545, หน้า 53-55)

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น

การศึกษาความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเกณฑ์พิจารณาโรงเรียนที่มีความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม พิจารณาจากจุดตัดของค่าน้ำหนักคะแนนความคิดเห็นระดับมากขึ้นไป ถือว่าเป็น โรงเรียนมีความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูง ส่วนคะแนนต่ำกว่าระดับมาก ถือว่าเป็น โรงเรียนมีความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่ำ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงได้ ตัวแปรของความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นดังต่อไปนี้

พฤติกรรมของผู้บริหาร

ผู้บริหาร มีบทบาทที่สำคัญในการทำให้งานประสบความสำเร็จ ข้อมูลเชิงประจักษ์องค์กรเดียวกัน เมื่อผู้บริหารเปลี่ยนไปความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรเปลี่ยนไปด้วย ถึงแม้ว่าบุคลากรในองค์กรจะเป็นกลุ่มเดียวกัน ผู้บริหารจึงเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร จึงมีอิทธิพลสูงในการทำให้องค์กรก้าวหน้าหรือเสื่อมลง ผู้บริหารเปรียบเสมือน เสน่ห์รวมแสงที่รวมความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดพลังงานสูงสุด ที่จะทำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีพวกเขาต้องเข้าใจคน เป็นนักคิดต่อสื่อสารที่ดี สามารถจัดความขัดแย้งต่าง ๆ รู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง และเอาชนะจุดอ่อนของแต่ละบุคคลได้อย่างไร รู้ว่าจะประนีประนอม ในแง่ที่ตอบสนองความคาดหวังของกลุ่มและองค์กรได้อย่างไร (สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 9)

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544, หน้า 8-9) กล่าวว่า การเปลี่ยนสภาพการบริหารมาเป็น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น บทบาทของผู้บริหารจะเปลี่ยน ไปโดยมุ่งเน้นการเป็นผู้นำ

การใช้แบบผู้นำแบบสนับสนุนการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ผู้บริหารเป็นคณะกรรมการและเลขานุการ หรือการให้ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการกระจายอำนาจ การสร้างทีมงาน การพัฒนาทีมงานซึ่งต้องการผู้บริหารมืออาชีพ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยพฤติกรรมด้านผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ในการทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมขึ้นในองค์กร ผู้นำที่สามารถทำให้เกิด การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

มีการแบ่งปันข่าวสารข้อมูลกับผู้มีส่วนร่วม

1. เอาใจใส่กับความคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อเท็จจริงและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่ไม่ค่อยแสดงออก
 2. ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารกับคนอื่น
 3. กระตุ้นให้มีการเสนอทางเลือกต่าง ๆ
 4. ชะลอการประเมินทางเลือกไว้ จนกว่าจะเสนอมาหมดแล้ว
 5. ชี้แนะกระบวนการกลั่นกรองทางเลือก
 6. เลือกแนวทางแก้ไข
 7. การตัดสินใจต้องไม่เป็นระบบประจำซ้ำซาก
 8. ข้อมูลในการตัดสินใจต้องไม่เป็นมาตรฐานเกินไป และไม่ใช่นโยบายศูนย์กลาง
 9. ในการตัดสินใจแต่ละครั้ง ให้เวลากับสมาชิกในการเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
- จากการวิจัยของ Greiner (1989) ในการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารอเมริกัน ที่ส่งเสริมในการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ใกล้เคียงกับสไตล์การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด 10 อันดับสูงสุด ดังนี้

1. การอนุญาตให้มีผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. บอกผู้ได้บังคับบัญชาถึงสถานการณ์เป็นจริงไม่ว่าจะดีหรือเลวภายใต้สถานการณ์
3. คำนิ่งสถานะของขวัญกำลังใจขององค์กรและทำทุกอย่างที่เป็นไปได้ เพื่อให้ขวัญกำลังใจดังกล่าวมีอยู่สูง

4. มีความสะดวกในการทำงาน
5. ให้คำปรึกษาอบรมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
7. แสดงความคิดเห็น และอยู่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
8. มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงหนทางในการกระทำ
9. มีความตั้งใจที่จะสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา แม้ว่าผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จะกระทำ

ผิดพลาด

10. แสดงความรู้สึกประทับใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี

การวิจัยของ Likert (1981) เรื่องประสิทธิผลขององค์กร ได้ภาพตัวแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ช่วงสไตล์การบริหารออกเป็น 4 ระบบ ซึ่งระบบที่ 4 เป็นระบบการบริหารที่อยู่ในข่ายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่า ระบบที่ 1-3 คุณลักษณะของการบริหารระบบที่ 4 มีดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกอิสระที่จะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเรื่องงาน
3. ผู้บังคับบัญชา แสวงหาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาบ่อย ๆ
4. แรงจูงใจถูกทำให้สำเร็จโดยใช้การให้รางวัล และเกี่ยวข้องกับในระดับกลุ่ม
5. ความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรปรากฏอยู่ในทุกระดับ

ขององค์กร

6. มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม
7. ข่าวสารไหลเข้าสู่องค์กรทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง
8. การสื่อสารจากบนและล่างได้รับการยอมรับจากใจ
9. การสื่อสารจากล่างขึ้นสู่บนมีความถูกต้องมากที่สุด
10. ผู้บังคับบัญชา คำนึงและรู้ถึงปัญหาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเผชิญอยู่
11. การตัดสินใจกระทำในทุกระดับขององค์กร แต่มีการผสมผสานเข้าด้วยกัน

เป็นอย่างดี

12. ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

กับงานของตน

13. กระบวนการตัดสินใจส่งเสริมแรงจูงใจของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา
14. เป้าหมายขององค์กรได้สร้างขึ้นโดยกลุ่มปฏิบัติงาน
15. การต่อต้านเป้าหมายขององค์กรอย่างลับ ๆ มีอยู่น้อยมากในปัจจุบัน

16. การทบทวนและควบคุมหน้าที่ที่กระทำกันอย่างกว้างขวางทั่วทั้งองค์กร
17. เป้าหมายขององค์กรอุปนัย และเป้าหมายขององค์กรอุปนัย เป็นอย่างเดียวกัน
18. ผลិតผล ค่าใช้จ่ายและการควบคุมข้อมูลอื่น ๆ ถูกใช้เพื่อเป็นแนวทางในตัวเอง และเพื่อแก้ไขปัญหา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2537, หน้า 777-780) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยการติดต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น การประชุมพบปะกัน การสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน การทำงานร่วมกัน การไปเยี่ยมเยียนถึงบ้าน เป็นต้น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้ได้ผลและสำเร็จลุล่วงได้ดี ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทหน้าที่แสดงออกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสนใจและหาวิธีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้ทราบถึง การดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียน การประชาสัมพันธ์ อาจทำได้หลายวิธี เช่น เจริญประชุม การออกวารสาร เลียงตามสาย การจัดกิจกรรมที่โรงเรียน การร่วมกิจกรรมที่สำคัญกับชุมชน ฯลฯ เมื่อประชาชนทราบถึงนโยบาย กิจการของโรงเรียนอย่างดีแล้ว ความร่วมมือสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ก็จะตามมา

2. การเยี่ยมเยียนชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนควรหาเวลาออกไปเยี่ยมบ้านของนักเรียน สม่่าเสมอ เพื่อจะได้เข้าใจสภาพความเป็นอยู่ของนักเรียน และเป็นการสร้างความสนิทสนมคุ้นเคย และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับประชาชน และทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการวางแผนจัดการศึกษาและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนด้วย ยิ่งหากพบประชาชนกำลังเดือดร้อน เจ็บป่วย ก็พยายามหาทางช่วยเหลืออย่างเต็มที่ จะสามารถสร้างความรักความศรัทธาได้อย่างดี

3. การช่วยเหลืองานประเพณีต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรไปร่วมงานของประชาชนในชุมชนที่มีงานบุญและงานประเพณีต่าง ๆ เช่น งานบวช งานศพ งานทำบุญบ้าน งานแต่งงาน ฯลฯ และบริการสิ่งของเครื่องใช้ที่โรงเรียนมีอยู่ การไปช่วยงานของประชาชนนั้น ถือว่าเป็นการให้เกียรติและเห็นความสำคัญของประชาชน เป็นการสร้างความผูกพันทางใจได้อย่างดียิ่ง

4. การแสดงออกถึงความจริงใจ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีพฤติกรรมทั้งกาย วาจา และใจ ให้ประชาชนเห็นว่าทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับโรงเรียน มุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่โรงเรียนและชุมชน โดยทำงานอย่างจริงจัง อุทิศเวลา ความคิด แรงงาน และเงิน เพื่อเป็นตัวอย่งที่ดี สิ่งเหล่านี้จะทำให้ประชาชนรักและศรัทธาในตัวผู้บริหาร โรงเรียน

5. การวางตน ผู้บริหารโรงเรียนต้องวางตนให้เป็นที่เคารพนับถือของประชาชน ไม่ว่าผู้มอบหมายมข ต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป อย่าลืมนำต้องพัฒนาตนเองก่อน จึงค่อยไปพัฒนาคนอื่น

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้ชุมชนเกิดความสนใจชื่นชมในผลงานของโรงเรียน และยินดีที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

7. การใช้ชีวิตร่วมในชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในชุมชนนั้น ควรจะได้ศึกษาและมีความเข้าใจชีวิตความเป็นอยู่ วัฒนธรรมประเพณีของคนในชุมชนนั้น เพื่อที่จะปรับตัวเข้ากับสังคมในชุมชนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนและชักจูงคณะครูนักเรียน เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนอยู่เสมอ จะทำให้คนในชุมชนเห็นว่าโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่ไม่แยกกัน ไม่ออก ความรับผิดชอบของคนในชุมชนที่พึงมีต่อโรงเรียนก็จะยิ่งมากขึ้น

8. การรับรองผู้มาติดต่อโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักถึงมรรยาท ความสุภาพ ในการต้อนรับผู้มาติดต่อหรือเยี่ยมเยียนโรงเรียน ตลอดจนฝึกฝนบุคลากรของโรงเรียนในเชิงเหล่านี้ด้วย เพื่อให้เกิดความประทับใจกับผู้มาติดต่อเยี่ยมเยียน

9. การสร้างสัมพันธภาพของคณะบุคลากรในโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารโรงเรียน คณะครู เจ้าหน้าที่และกรรมการสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนมาก การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียนจะทำให้ชุมชนเกิดความเชื่อถือและศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

10. การสร้างความสัมพันธ์ภาพต่อนักเรียนและศิษย์เก่า นักเรียนและศิษย์เก่ามีบทบาทมากต่อการเผยแพร่ชื่อเสียง เกียรติคุณ และการดำเนินงานของโรงเรียน การสร้างสัมพันธภาพต่อนักเรียนและความประทับใจแก่ศิษย์เก่าอยู่ที่พฤติกรรมของครูเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องควบคุมดูแลให้เหมาะสม ไม่ขัดต่อความต้องการของเด็กรวมทั้งผู้ปกครองด้วย ทั้งนี้ เพื่อสัมพันธภาพที่ดีต่อนักเรียนและศิษย์เก่า ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่สัมพันธภาพที่ดีต่อชุมชนต่อไป

สรุปที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นบทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องบริหาร ให้โรงเรียนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมนอกโรงเรียน เพื่อโรงเรียนและชุมชนมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนและชุมชน ให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้

อรุณ รักรธรรม (2546, หน้า 271-272) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับภาวะผู้นำว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดซึ่งมักจะปรากฏอยู่ในทุกองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ไม่พ้นหากจะพิจารณาพฤติกรรมในส่วนของภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมแล้วจะสามารถแยกวิเคราะห์ได้ 3 ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้ คือ

1. การนำไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารงานความสำเร็จขององค์การจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับภาวะของผู้นำว่าจะยินยอมให้ผู้ตามมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมเพียงใด ภาวะผู้นำกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติจึงมีความสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จ

2. การนำเอาความรู้พฤติกรรมองค์การในส่วนของภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมไปใช้ประโยชน์หลักการในข้อนี้ คือ การยอมรับปรัชญาที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่าง หากได้มีการเอาความรู้ความสามารถของบุคคลเข้ามาทำงานร่วมกันแล้ว ย่อมจะส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

3. ในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ภาวะของผู้นำและการมีส่วนร่วมนั้นไม่เพียงแต่จะมีประโยชน์ต่อความอยู่รอดขององค์การเท่านั้น แต่สาระสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การที่ผู้นำและผู้ตามจะมีบทบาทร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์การและร่วมกันปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงานให้มีความเหมาะสม ดังนั้น หากพฤติกรรมขององค์การในส่วนของภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการร่วมแรงใจแล้วย่อมสามารถที่จะแก้ไขปัญหาขององค์การได้ระดับหนึ่ง

ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 556) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความปรารถนาร่วมกันที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วม และเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารหรือผู้นำ นับว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าผู้บริหารไม่มีความต้องการที่จะให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว ก็คงยากแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียกร้องก็ตาม ในขณะที่เดียวกันแม้ว่าผู้บริหารปรารถนาที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วมเพียงใด แต่ผู้ปฏิบัติไม่เต็มใจไม่สนใจ หรือไม่เห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานก็จะไม่เกิดขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารซึ่งมีความเป็นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ชี้แจง ทำความเข้าใจ นำพาผู้ร่วมงานไปสู่การให้ความร่วมมือ และองค์การพัฒนาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และร่วมตัดสินใจเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีอิสระที่จะคุยด้วยเกี่ยวกับงาน

การติดต่อระหว่างบุคคล

การติดต่อระหว่างบุคคลที่ดีย่อมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้ความรู้สึกที่ดีต่อกันก่อให้เกิดมิตรไมตรี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การติดต่อเป็นการแลกเปลี่ยนด้วยภาษาและไม่ใช้ภาษาระหว่างกัน

การวิเคราะห์การติดต่อระหว่างบุคคล

ระวีวรรณ เสวตามร (2532, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของ TA ว่าเป็นการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาพบกัน โดยจุดประสงค์ของการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็คือ การที่จะให้บุคคลเข้าใจความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นดีขึ้น เพื่อเขาจะได้พัฒนาการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ให้ดีขึ้น

เจียรนัย ทรงชัยกุล (2533, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของคำว่า วิเคราะห์ การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์หรือการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยใช้คำพูดและหรือท่าทางในการติดต่อสื่อสาร

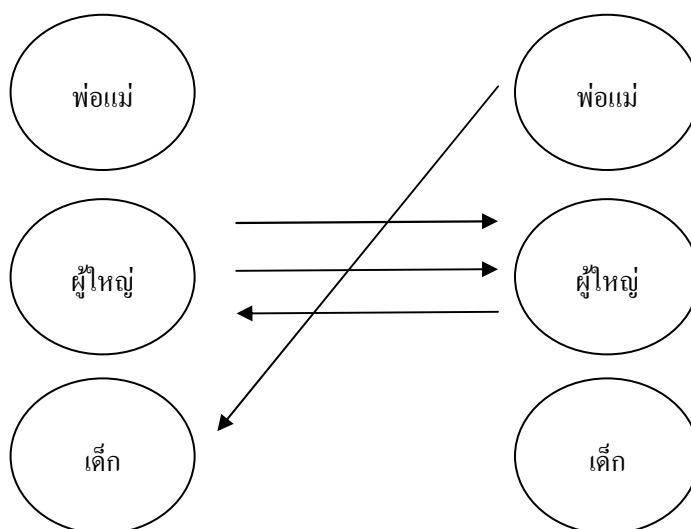
พิชิต สุวรรณประกร (2534, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของคำว่าของการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ว่าเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป พบกันโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือทั้งสองต่างรับรู้ว่ามีอีกคนหนึ่งอยู่ในสถานะนั้นด้วย จากความหมายการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สรุปได้ว่า การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อให้บุคคลเข้าใจตนเองและบุคคลอื่นมีปฏิสัมพันธ์ไปในทางสร้างสรรค์

Berne (1964) ได้อธิบายว่าทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากรูปแบบการตัดสินใจ (Decisional model) ของบุคคล แต่ละบุคคลจะเรียนรู้พฤติกรรมและรูปแบบการตัดสินใจตลอดระยะเวลาการเจริญเติบโตจนเป็นใหญ่ แม้ว่าเด็ก การตัดสินใจหลายอย่างจะขึ้นอยู่กับพ่อแม่หรือบุคคลอื่น แต่พอโตจนเป็นผู้ใหญ่ รูปแบบการตัดสินใจเป็นของตนเอง การสื่อสารระหว่างบุคคลนี้เป็นที่สนใจและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรอย่างมาก เพราะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมระหว่างบุคคลได้ดีขึ้น การวิเคราะห์การสื่อสารนี้ เป็นการศึกษาการติดต่อสื่อสารทางสังคมของบุคคล สิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องในการสื่อสารระหว่างบุคคลนี้ คือ สิ่งที่เราเรียกว่า “สภาวะของตนเอง” (Ego state) อันประกอบด้วยพฤติกรรม พฤติกรรมสามประการ คือ สภาวะของตนเองแบบเด็ก (Child ego state) สภาวะของตนเองแบบพ่อแม่ (Parent ego state) และสภาวะของตนเองแบบผู้ใหญ่ (Adult ego state) สภาวะของตนเองแบบเด็ก (Child ego state) คนแต่ละคนมีลักษณะความเป็นเด็กอยู่ในตัว เมื่อบุคคลอยู่ในสภาพแบบเด็ก จะทำอะไรแบบเด็ก เช่น นั่ง ยืน เดิน คิด และรู้สึกแบบเด็ก พฤติกรรมที่ปรากฏอยู่เสมอ ได้แก่ การงอน ทำท่าหลอกล่อ ทำท่าตลก นอกจากนี้ เสียงที่เปล่ง

ออกมาอาจจะดังเป็นการแสดงอารมณ์ต่าง ๆ จี๋เล่น เห็นแก่ตัว ช่างคิด ช่างสร้างสรรค์
 เมื่อบุคคลอยู่ในสภาพของเด็ก จะทำอะไรอย่างเปิดเผย ไม่แสแสสร้งและทำอย่างมีความสุข

สภาวะของตนเองแบบพ่อแม่ (Parent ego state) พ่อแม่เป็นแบบอย่างที่ถูก
 จะแสดงพฤติกรรมตามอย่างเมื่อบุคคลอยู่ในสภาพความเป็นพ่อแม่จะคิด รู้สึกและกระทำพฤติกรรม
 แบบ พ่อ แม่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนี้บางครั้งเป็นผลร้าย ที่ปรากฏอยู่ทั่วไป ได้แก่ การขี้ม
 แสดงความใจดี การพยักหน้า ซึ่งจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่ดีและให้ความอบอุ่นแก่เด็ก บางครั้ง
 การแสดงออกทางกายหลายอย่างก็น่ากลัว ได้แก่ ท้าวสะเอว ชี้น้ำคำ หรือชูกำปั้น นอกจากนี้
 น้ำเสียงก็ยังแสดงถึงความรู้สึกของผู้พูดด้วย ถ้าเป็นน้ำเสียงที่ดีก็อาจพูดให้กำลังใจ ให้ความอบอุ่น
 แสดงความเป็นมิตร บางครั้งก็สะท้อนถึงความน่ากลัว เช่น กล่าวโทษ สั่งสอน คำว่า การแสดงออก
 ทางกิริยาอาการบางอย่างที่แสดงถึงการให้กำลังใจแก่ผู้พบเห็น เช่น สอนให้ ฝึกหัดให้ ปกป้อง หรือ
 แสดงความ ไม่พอใจ เช่น อบรม บ่น แสดงความเป็นเจ้าของ โดยที่สภาวะของตนเองแบบพ่อแม่
 อาจแสดงออกในรูปของการตัดสินใจ ตัดด้าน ควบคุม หรือให้การสนับสนุนก็ได้ ภาวะตัวตนแบบพ่อ
 แม่ ที่แสดงออกในรูปการติเตียน จะถูกเรียกว่า พ่อแม่ช่างตำหนิ (Critical parent) ภาวะตัวตนแบบ
 พ่อแม่ที่แสดงออกในรูปของการสนับสนุนจะถูกเรียกว่า พ่อแม่ผู้อารี (Nurturing parent) สภาวะ
 ของตนเองแบบผู้ใหญ่ (Adult ego state) โดยหลักเกณฑ์แล้วการกระทำ ของผู้ใหญ่จะตั้งอยู่บน
 รากฐานของความจริงและความเหมาะสมคือ เป็นผู้ ที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล
 สภาพความเป็นผู้ใหญ่นี้ไม่ใช่อยู่ที่อายุ แต่อยู่ที่การศึกษาและประสบการณ์ เมื่อบุคคลที่มีสภาพ
 ความเป็นผู้ใหญ่ก็มักจะทำอะไร ได้หลายอย่าง เช่น การกระทำที่ผิดพลาดที่จะให้เกิดความเสียใจ
 แก่ทุกฝ่าย นอกจากนี้ ยังช่วยเพิ่มศักยภาพแห่งความสำเร็จในการทำงาน การแสดงออกที่ปรากฏมา
 ในสภาวะความเป็นผู้ใหญ่นี้ ได้แก่ ความตื่นตัว ความมั่นใจ ความสนใจในสิ่งต่าง ๆ น้ำเสียงที่
 แสดงออกมักจะสื่อให้เห็นถึงความมั่นใจ ความยุติธรรมและควบคุมสติได้ พฤติกรรมที่แสดง
 ออกเป็นต้นว่า การเป็นผู้ฟังที่ดี แสดงความสนใจและมีสมาธิในการกระทำสิ่งต่าง ๆ

จากสภาวะของบุคคลทั้งสามแบบดังกล่าว สามารถนำมาวิเคราะห์การติดต่อระหว่าง
 บุคคลได้ 2 ประเภท คือ การสื่อสารแบบคู่ขนาน และการสื่อสารแบบไขว้ การสื่อสารแบบคู่ขนาน
 เกิดขึ้นในลักษณะตรงไปตรงมาเป็นไปตามความคาดหมาย ส่วนการสื่อสารแบบไขว้
 เป็นการสื่อสารแบบ ไม่ตรงไปตรงมาและไม่น่าเป็นไปตามความคาดหมาย ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การสื่อสารแบบกลุ่มขนาน และการสื่อสารแบบไขว้

จากภาพที่ 3 เป็นการติดต่อระหว่างบุคคล โดยลูกน้องถามคำถามแบบผู้ใหญ่ หัวหน้าได้ตอบแบบผู้ใหญ่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นไปด้วยดี ซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารแบบกลุ่มขนาน ส่วนเส้นที่ 2 ลูกน้องถามคำถามแบบผู้ใหญ่ แต่หัวหน้าตอบคำถามเหมือนเป็นพ่อแม่ เป็นการสื่อสารแบบไขว้ ทำให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเริ่มมีปัญหา เกิดสัมพันธภาพเชิงลบ มีความขัดแย้งไม่ร่วมมือกัน หรือเข้าใจผิดกัน ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจการสื่อสารระหว่างบุคคล

Berne (1964) ชี้ให้เห็นว่าการติดต่อระหว่างบุคคลสามแบบที่อยู่พื้นฐานสภาวะ (ท่าทาง) ได้แก่ สภาวะบิดามารดา ถูกใช้เมื่อเราเกี่ยวข้องกับแบบเผด็จการหรือการปกครองลูก สภาวะเด็ก ถูกใช้เมื่อการเกี่ยวข้องกับเรายู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผล และความมีวุฒิภาวะ สภาวะทั้งสามมีอยู่ภายในตัวเรา

การติดต่อระหว่างกันถ้าเป็นการติดต่อกันบนพื้นฐานสภาวะผู้ใหญ่เป็นการติดต่อที่ตอบสนองบนพื้นฐานสภาวะผู้ใหญ่ จะเกี่ยวข้องกันบนพื้นฐานของเหตุผล สามารถอภิปรายทางเลือกที่เป็นไปได้ร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกัน โดยอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและทำให้เกิดการร่วมงานโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน

นอกจากการติดต่อกันในสภาวะผู้ใหญ่แล้ว แนวความคิดที่มีต่อตัวเราและบุคคลอื่นมีผลต่อการติดต่อด้วย ซึ่งอธิบายการรับรู้เบื้องต้นของบุคคลมี 4 กรณี ได้แก่

กรณีที่ 1 ผมมีคุณค่าคุณ ไม่มีคุณค่า เป็นการเชื่อว่าเราดีมีคุณค่าถูกต้อง คนอื่นต่ำต้อย และผิชอบอยู่บ่อยครั้ง

กรณีที่ 2 ผมไม่มีคุณค่า คุณมีคุณค่า เรานับถือตัวเราน้อย มีภาพพจน์ต่อตัวเองว่าต่ำต้อย ต้องแต่นับถือบุคคลอื่นสูงมาก เราจะได้ได้รับความทรมานจากปมด้อยอยู่เสมอ

กรณีที่ 3 ผมไม่มีคุณค่า คุณไม่มีคุณค่า เรานับถือตัวเราและบุคคลอื่นน้อยมาก

กรณีที่ 4 ผมมีคุณค่า คุณมีคุณค่า เรานับถือตัวเราและบุคคลอื่นสูงมาก คือ ทศน์ที่เราควรยึดถือ

แนวความคิดทั้งสี่กรณีเราแสดงออกด้วยการวิจารณ์หรือกระทำการต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการส่งเสริมหรือทำลายบุคคลอื่น แนวความคิดกรณีที่สี่ที่ว่า ผมมีคุณค่า คุณมีคุณค่า เป็นแนวความคิดที่ดีที่สุด ทำให้เกิดการยกย่องและยอมรับนับถือ ซึ่งกันและกัน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลใด ๆ จะยินดีเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการทำงาน เขาจะต้องได้รับการยอมรับนับถือในคุณค่าในตัวเขา และการสื่อสารต้องเป็นลักษณะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล และความมีวุฒิภาวะ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหาร

สรุป การติดต่อระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับผู้ร่วมงาน โดยลักษณะการติดต่อสื่อสารผู้บริหารยอมรับนับถือในคุณค่าในผู้ร่วมงาน และเป็นในลักษณะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี อยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความมีวุฒิภาวะ

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ (Academic leader)

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

พัชรวิพรรณ กิจมี (2549, หน้า 44-46) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน หรือการกระทำอย่างที่ตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายจะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

Blake (1981, pp. 30-45) ได้อธิบายความรับผิดชอบของผู้นำทางวิชาการ (Academic leaders) ว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ 10 ประการ ได้แก่

1. การปฏิบัติตามอุดมการณ์ของสถาบันและดำเนินการในกิจกรรมให้บรรลุผล
2. จัดดำเนินการเรียนการสอนต่าง ๆ
3. จัดทำหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

4. สร้างบรรยากาศในการวิจัยและงานวิชาการที่มีคุณภาพสูง
5. กระตุ้นให้มีการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน
6. จัดหาแหล่งเงินทุนและการจัดสรรงบประมาณ
7. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบทางวิชาการแก่ครูอาจารย์
8. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมนักเรียน
9. เสริมสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกเพื่อความมั่นคงและการคงไว้ซึ่งความรักใคร่ในโรงเรียนหรือสถาบัน

10. การบำรุงรักษาอาคารสถานที่และการบริการการใช้อาคารสถานที่
Deroche (1987, p. 60) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการไว้ สอดคล้องกับ Sweeney (1986, p. 349) ซึ่งได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูใหญ่ที่มีประสิทธิผลมีลักษณะการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. เน้นงานวิชาการ
2. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน ติดตามประเมินผลการทำงานของครู
3. เน้นความสำเร็จโดยให้ความสำคัญต่อกิจกรรมการเรียนการสอนละอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้การศึกษาประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน
4. กำหนดนโยบายการเรียนการสอน และให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการสอน และการประเมินผล
5. การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้
6. ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอและมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและทราบถึงความสามารถของนักเรียนว่าอยู่ในเกณฑ์ใดเมื่อเทียบกับโรงเรียนอื่น
7. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ประสานงานในด้านวิชาการ การจัดเนื้อหาวิชา วัสดุอุปกรณ์ การจัดชั้นเรียน สนับสนุนแผนงาน โครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน
8. สนับสนุนครูโดยมีการสื่อสารกับครูเกี่ยวกับเป้าหมายละวิธีดำเนินการ ดำเนินงานที่จะช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมครูได้พัฒนาทางด้านการเรียนการสอน

Woods (1998, p. 668) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูและผลการเรียนรู้ของนักเรียน จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 141) กล่าวว่า

ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพ การสอนของครูในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการนำ ความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการจัดการศึกษา เช่น การกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนและนำไปปฏิบัติ การนิเทศ การส่งเสริม ทางวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต่อผู้เรียน

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader)

Bass (1990) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นลักษณะที่ผู้นำ จะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ขอมรับผู้นำและกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถ เปลี่ยนแปลงผู้ตามให้เกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานจูงใจให้สนใจทำงาน เพื่อหน่วยงานหรือหมู่คณะ และเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยอาศัยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1. ความมีเสน่ห์ (Charismatic) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงบทบาทที่เข้มแข็ง กล้าเผชิญ ปัญหาและมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเป็นธรรม ลดทัศนคติ การต่อต้าน การเปลี่ยนแปลง สามารถโน้มน้าวจูงใจที่เหมาะสมและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้และเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมนั้น

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยการสื่อสาร ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงความคาดหวัง ด้วยการสร้างแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยสร้างจิตสำนึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญว่าเป้าหมาย และผลงานต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นการกระตุ้นความคิด สร้างสรรค์และวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาผู้บังคับบัญชาสามารถแสวงหาทางออก และวิธีการ แก้ปัญหาด้วยตนเอง หรือคิดค้นสิ่งใหม่ให้บรรลุผลในการทำงาน

4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized consideration) เน้นการพัฒนา และเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคลตามความต้องการและความสามารถ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะที่ผู้นำ นำวิสัยทัศน์ และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคคลต่าง ๆ ได้ ทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ขอมรับผู้นำ และกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้เกิดความรู้สึก

เห็นความสำคัญและคุณค่าของงาน จูงใจให้สนใจทำงาน เพื่อหน่วยงานหรือหมู่คณะ และเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยอาศัยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ ความมีเสน่ห์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ เป็นรายบุคคล

ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leader)

Bass (1990) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนว่าจะมีลักษณะ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามคือ ผู้นำจะพิจารณาว่าสิ่งใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จากการทำงาน และพยายามให้ได้รับเมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามต้องการ มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนสัญญาว่าจะให้ผลตอบแทนในความพยายามที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) เป็นการที่ผู้นำ จูงใจ การทำงาน โดยให้รางวัลตอบแทนในความพยายามในการปฏิบัติงานที่บรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจทำโดยสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ให้รางวัลหรือเกียรติยศ ให้การยอมรับในการทำงาน ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน

2. การบริหารแบบวางเฉย (Management by exception) คือ การที่ผู้นำไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจนกว่าจะเกิดปัญหาหรือความผิดพลาดขึ้นจึงเข้าไปแก้ไขแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.1 ภาวะผู้นำแบบวางเฉยเชิงรุก เป็นลักษณะผู้นำที่สอดส่องดูแลอย่างใกล้ชิด เมื่อมีความผิดพลาดก็เข้าไปแก้ไขทันที

2.2 ภาวะผู้นำแบบวางเฉยเชิงรับ เป็นลักษณะผู้นำที่วางเฉยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ถ้างานยังดำเนินไปด้วยดีคือ ใช้วิธีการทำงานแบบเดิม ปล่อยตามสภาพเดิม ถ้าวิธีการแบบเก่ายังใช้ได้อยู่จะเข้าไปแทรกแซงเมื่อมีปัญหาในลักษณะคล้ายการจับผิด การตำหนิ ลงโทษ ทำให้มีผลกระทบต่อ การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามคือ ผู้นำจะพิจารณาว่าสิ่งใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการจากการทำงานและพยายามให้ได้รับเมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามต้องการ มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนสัญญาว่าจะให้ผลตอบแทนในความพยายามที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียน จูงใจ ในการทำงาน โดยให้รางวัลตอบแทนในความพยายามในการปฏิบัติงานที่บรรลุผลของ ผู้ใต้บังคับบัญชา อาจทำโดยสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ให้รางวัลหรือเกียรติยศ ให้การยอมรับในการทำงาน ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน

2. การบริหารแบบวางเฉย หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว จนกว่าจะเกิดปัญหาหรือความผิดพลาดขึ้นจึงเข้าไปแก้ไข

การสนับสนุนทางสังคมของครู

การสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาส ในการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูล โดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และจากสังคม ทำให้เกิดความประทับใจ การร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่ การให้การสนับสนุนทางอารมณ์ การให้ความยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลข่าวสาร และการไว้วางใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ House (1981, p. 16) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดจาก 1) การแสดงความชื่นชม นับถือ 2) การแสดงความยอมรับเห็นด้วย 3) การแสดงความช่วยเหลือโดยตรง หรือการได้รับการช่วยเหลือ เป็นสิ่งของ นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

Weiss (1974, pp. 17-18) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจหรือการมีความพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมจากความสำเร็จในสัมพันธภาพ และสามารถแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 6 ชนิด คือ 1) ความรักใคร่ ผูกพัน (Attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย 2) การมีส่วนร่วมในสังคม (Social integration) ให้บุคคล มีโอกาสผูกมิตรไมตรี 3) โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น (Opportunity) 4) ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน การให้บุคคลอื่นให้ความเคารพ 5) ความเชื่อมั่น ในการเป็นมิตรที่ดี 6) การได้รับคำชี้แนะที่ดี เป็นการช่วยเหลือขณะตกอยู่ในช่วงวิกฤต มีปัญหา

Lin, Simeone, Ensel, and Kuo (1979, pp. 108-119) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับ การช่วยเหลือ การสนับสนุนจากสังคมอาจกระทำได้โดย 1) การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional support) 2) การให้การสนับสนุนในด้านการยอมรับจากสังคม (Esteem support) 3) การให้การสนับสนุนจากเครือข่าย (Network support) ขณะที่ Brandt and Weinert (1985, p. 2) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายทางสังคมทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกัน ส่งเสริมให้มีการพัฒนา เห็นคุณค่าในตนเองและได้รับความช่วยเหลือและแนะนำประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

Caplan (1974, p. 189) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นความยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางอารมณ์และทรัพยากรอื่น ๆ

และแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลอาจมีที่มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ครอบครัว พี่น้อง เพื่อนฝูง โดย แคลแพน ได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคม ไว้ 3 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่ดูแล ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความรัก การเอาใจใส่ดูแล

2. การให้ข่าวสารข้อมูล เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนความรู้ การให้คำแนะนำ

3. การช่วยเหลือทางวัตถุและบริการ (Materials support) เป็นการให้บริการด้านสวัสดิการ วัตถุ สิ่งของ สิ่งอำนวยความสะดวกที่สามารถช่วยในการแก้ไขปัญหา

Faber (1983, p. 156) ได้อธิบายลักษณะการสนับสนุนทางสังคมไว้เพียง 3 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นการยอมรับการให้ความสนใจ การให้กำลังใจ

2. การสนับสนุนทางการเงินและวัตถุ

3. การได้รับปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหา ทั้งด้านหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัว

การสนับสนุนทางสังคม เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญของสังคม ซึ่งอาจอยู่ในรูปเป็นทางการและไม่เป็นทางการผสมผสานกันไป นักการศึกษาและนักวิจัยได้ทำการศึกษาและเห็นพ้องต้องกันว่าการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (Faber, 1983, p. 156)

1. การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นการสนับสนุนด้านการให้กำลังใจ การไว้วางใจ คำแนะนำข้อมูลข่าวสาร และสนับสนุนให้รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า

2. การสนับสนุนเชิงรูปธรรม เป็นการสนับสนุนโดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรง การมอบเครื่องมือที่ทันสมัยสนับสนุน รวมทั้งการช่วยเหลือด้านการเงิน งบประมาณ

สมจิตร อุดม (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า การได้รับสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 214-219) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี

Sweeney (1986, p. 349) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพจะมีการสนับสนุนครู จะมีการกำหนดแผนงานเป้าหมาย วิธีดำเนินการจะช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ

Russell, Altealer and Velgen (1987, p. 269) ได้วิจัย พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ และยังส่งผลถึงการมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย

Burke and Greenglass (1989, pp. 55-63) ได้วิจัย พบว่า หากครูในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทางสังคมครู ย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานน้อยลง และส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนอีกด้วย

จากความหมายและองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสที่ดี ได้รับการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์ วัสดุสิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร การให้คำปรึกษา คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความร่วมมือ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ส่วนการวัดการสนับสนุนทางสังคมนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแนวคิดของ House (1981, p. 206; Faber, 1983, p. 147) ตามแบบสอบถามของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 285-286; ภากรดี อนันต์นาวิ, 2545, หน้า 182-183; รุ่งทิพย์ พรหมศิริ, 2549, หน้า 295)

การสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นปัจจัยหนึ่งของด้านพฤติกรรมผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อการสนับสนุนทางสังคมของครู ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ทำให้เกิดความสำเร็จในการผลิตนักเรียนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจ ผลงานเป็นที่ยอมรับ ก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การติดต่อระหว่างบุคคล พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และการสนับสนุนทางสังคมของครู

บทบาทชุมชน/ สังคม

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน จะมีประสิทธิผลทางการเรียนสูงได้นั้นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน และชุมชน เป็นอย่างดีจึงเป็นหน้าที่ประการสำคัญที่ประชาชนควรต้องมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา เพราะการจัดการศึกษาที่ดีจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2545, หน้า 23) การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทราบถึง

ความต้องการของท้องถิ่น และกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ชุมชนจึงสมควรมีสิทธิ์ที่จะรับรู้และมีส่วนได้ส่วนเสียจากผลผลิตของโรงเรียน จึงเป็นหน้าที่ของชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ตามบทบาทที่มีข้อผูกพันระหว่าง ชุมชน/ สังคม กับโรงเรียนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ได้ กล่าวว่า ผู้ปกครอง หมายความว่า บิดามารดา ผู้อนุบาล ผู้รับบุตรบุญธรรม และผู้ปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และให้หมายความรวมถึงพ่อเลี้ยงแม่เลี้ยง ผู้ปกครองสวัสดิภาพ นายจ้าง ตลอดจนบุคคลอื่น ซึ่งรับเด็กไว้ในความอุปการะเลี้ยงดูหรือซึ่งเด็กอาศัยอยู่ด้วย

Cohen and Uphoff (1980, p. 223) การแบ่งประเภทของ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มองการมีส่วนร่วมว่ามี 3 มิติ ได้แก่ มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร ใครเข้ามามีส่วนร่วมและมีส่วนร่วม ด้วยวิธีการอย่างไร

Armstein (1991) แบ่งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองออกเป็นบันได 8 ขั้น โดย อาร์นสไตน์ ใช้อำนาจในการตัดสินใจของประชาชนเป็นเกณฑ์ในการจำแนกระดับ ของการมีส่วนร่วม ตั้งแต่ขั้นต่ำสุด คือ ประชาชนไม่มีอำนาจในการตัดสินใจใด ๆ ไปจนถึงขั้นสูงสุดคือ อำนาจ เป็นของผู้ปกครอง

Shadid, Prins and Nas (1982) เห็นว่าแนวคิดที่ได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบมากที่สุด คือ แนวคิดของ Cohen and Uphoff ซึ่งได้จำแนกขั้นตอนหรือประเภท ของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่จะต้องกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดระดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกส่วนร่วม ในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรม ของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง หมายถึง การที่ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการวางแผน การร่วมกิจกรรม การร่วมระดมทรัพยากร และร่วมประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคณะบุคคลที่เป็นตัวแทนของชุมชน ที่มีบทบาทต่อการจัดการศึกษา ซึ่งได้กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจาย

อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2554, หน้า 15-16)

องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกกฎกระทรวง กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ในข้อ 2 ได้กำหนด องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้

ในสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนเก้าคน และสถานศึกษา ขนาดใหญ่ ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวนสิบห้าคน ประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการ
2. กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง จำนวนหนึ่งคน
3. กรรมการที่เป็นผู้แทนครู จำนวนหนึ่งคน
4. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวนหนึ่งคน
5. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนหนึ่งคน
6. กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า จำนวนหนึ่งคน
7. กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ จำนวน หนึ่งรูปหรือหนึ่งคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก และจำนวนสองรูปหรือสองคน สำหรับ สถานศึกษาขนาดใหญ่
8. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่งคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก และจำนวน หกคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่
9. ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 10-11)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 40 ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตราที่ 38 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 16, 46)

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตราที่ 26 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 81) ดังต่อไปนี้

1. กำกับ ดูแลบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด
2. เสนอความคิดเห็นต่อการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา
3. ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา
4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ได้กำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง เพื่อกำกับและส่งเสริมกิจกรรมของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และให้มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543, หน้า 4)

1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา
2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
4. กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้
6. พิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ
7. เสนอแนะและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา ในงานการบริหารด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป
8. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสื่อสารจาริตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน
11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อการดำเนินงานตามที่เห็นสมควร ประชานกรรมการสถานศึกษาแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการตามความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละกรณี บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งต้องทำหน้าที่แทนชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนทุกคน ดังนั้น คณะกรรมการสถานศึกษา จึงต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งเป็นลูกหลานของชุมชน ขณะเดียวกันก็ต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู โดยตระหนักถึงความเป็น “เจ้าของร่วมกัน” จึงต้องอาศัยกระบวนการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและความโปร่งตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา พร้อมกับยึดถือหลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย ยึดในความถูกต้องดีงาม สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมตระหนักในสิทธิหน้าที่

ความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน และคำนึงถึงความคุ้มค่าในการลงทุนด้านการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 9)

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมตั้งแต่ การวางแผน ร่วมดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 65-66) กล่าวว่า หลักสำคัญในการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน คือ ให้ผู้ปกครองและประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้องกับ กิจการ ของโรงเรียน เพราะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ โรงเรียนที่ปราศจากความร่วมมือและสนับสนุนจากชุมชน จะประสบผลสำเร็จได้โดยยาก การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ใช่มีจุดมุ่งหมายเพียงส่งเสริม ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนเท่านั้น แต่ยังเป็นวิธีการสำคัญในการพัฒนาการศึกษา อีกด้วย ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่า การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการ (Means) มิใช่เป็นเป้าหมาย (End) การมีส่วนร่วมจะเป็นประโยชน์ ถ้าหากผลที่เกิดขึ้นคือ การพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันเรามากได้ยินเสมอ ว่าการพัฒนาระบบการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของคนส่วนใหญ่ในชุมชน ควรพัฒนา โรงเรียนให้ไม่แตกแยกจากชุมชน ควรปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่นให้สัมพันธ์กับภูมิปัญญา ที่มีอยู่ในชุมชนให้มากขึ้น ควรนำภูมิปัญญาเข้ามาในโรงเรียน ควรส่งเสริมให้นักเรียนเกิด การเรียนรู้เข้าใจและเป็นคุณค่าในชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น การบริหาร โรงเรียน แบบมีส่วนร่วม ของชุมชนจึงมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการสนองความต้องการของสังคม ในด้านให้บริการทางการศึกษา แก่สมาชิก ของสังคมนั้น ๆ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการพัฒนาการศึกษาของชาติ โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมเช่นเดียวกับบ้าน เป็นตัวแทน ของสถาบันครอบครัว ดังนั้น ภารกิจของโรงเรียน คือ การให้บริการทางการศึกษา ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสังคม วิธีการหนึ่งที่จะทราบความต้องการของสังคม คือ การให้ประชาชน มีส่วนในการบริหาร

2. เพื่อกำหนดนโยบาย ควบคุม ติดตาม และประเมินการจัดการศึกษาของท้องถิ่น โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ชุมชนเป็นสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่ง ของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ โรงเรียนเป็นอย่างมาก ดังนั้น โรงเรียนจะต้องรับผิดชอบต่อประชาชน ในการจัดการศึกษาให้แก่สมาชิกของชุมชนนั้น ด้วยเหตุนี้ประชาชนจึงควรมีส่วนร่วม

ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน นักการศึกษายอมรับว่าการศึกษาคือหน้าที่ของท้องถิ่น ดังนั้น ประชาชนจึงควรมีส่วนร่วมในการบริหาร ประชาชนจึงต้องเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ตามที่ระเบียบกำหนด

3. เพื่อศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ โดยขอความร่วมมือจากชุมชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษานั้น ผู้บริหารจะเป็นต้องตระหนักถึงความสนใจของประชาชน ซึ่งความสนใจของประชาชนนั้นมีความหมายรวมถึงความต้องการของเยาวชน ความต้องการของชุมชน และความต้องการของสังคม ปัญหาความต้องการของประชาชนเป็นเรื่องที่ซับซ้อน เมื่อความต้องการของประชาชนมีความสำคัญ โรงเรียนสามารถศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ ได้ เพื่อนำไปพัฒนาร่วมกัน

4. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร โรงเรียน คือ จัดหาระบบ และจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้แก่คณะครู ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในการจัดการศึกษา โรงเรียนประสบผลสำเร็จเพราะประชาชนเกี่ยวข้องด้วย

5. การมีส่วนร่วมของชุมชน ทำให้ผู้ปกครองมีความพอใจโรงเรียน เชื่อถือ และศรัทธา โรงเรียน เพราะในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้จักหน้าที่ของความสัมพันธ์ ระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน โดยจะต้องให้ผู้ปกครองและประชาชนมาเกี่ยวข้องในกิจการ ของโรงเรียน

6. เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของผู้บริหาร โรงเรียน หน่วยงานที่สำคัญทางการศึกษา ของโรงเรียน คือ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีนโยบายและระเบียบให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตลอดจนแนวทางการปฏิรูปการศึกษา รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ บัญญัติให้รัฐจัดการศึกษาโดยหลักการกระจายอำนาจ ให้สถานศึกษา สถานศึกษามีอำนาจจัดการศึกษามากขึ้น เป็นการศึกษาเพื่อปวงชนเป็นหลักประกัน ให้ด้านคุณภาพของการศึกษาที่ประชาชนจะได้รับ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 1-2) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า ชุมชนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างมาก เนื่องจากในชุมชนมีกลุ่มผู้นำต่าง ๆ เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มศาสนา กลุ่มการเมือง เป็นต้น บทบาท ของชุมชนต่อโรงเรียนมี ดังนี้

1. ให้ทรัพยากรในการพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรในที่นี้ หมายถึง ทรัพยากรของชุมชน ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก โรงเรียนจะได้รับการสนับสนุนทรัพยากรแทบทุก ประเภทจากชุมชนที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อการพัฒนาโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนากิจกรรม

การเรียนการสอนซึ่งเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ทรัพยากรที่ให้แก่โรงเรียนอาจจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ คนหรือมนุษย์สิ่งที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น ความรู้ ความคิด แรงงาน เป็นต้น

1.2 ทรัพยากรวัตถุ หรือสิ่งของต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ทรัพยากรเทคโนโลยี ประเภท เครื่องจักร เครื่องยนต์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น เงินหรือทรัพย์สิน

1.3 ทรัพยากรสถาบัน ได้แก่ วัด โรงเรียน สมาคม องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน สถานประกอบอาชีพในชุมชน เป็นต้น

2. ให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ชุมชนมีรูปแบบการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือต่อโรงเรียนหลายรูปแบบ เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นวิทยากรช่วยสอน บริจาค ให้เปล่า บริการให้ยืม บริการให้ฝึก การเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

3. การให้ข้อมูล ชุมชนเป็นแหล่งข้อมูลต่าง ๆ จำนวนมากที่โรงเรียนต้องการ เช่น ปัญหา และความต้องการของชุมชน แหล่งทรัพยากร แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจของชุมชน เป็นต้น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้โรงเรียนสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชนได้

จิณฉัตร ปะโคทัง (2549) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น มีอยู่ 5 กลุ่มใหญ่ คือ 1) การมีส่วนร่วมขององค์กรส่วนท้องถิ่น 2) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การมีส่วนร่วมแบบเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน 4) การมีส่วนร่วมในการระดมทุน และ 5) การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และยัง พบว่า มีรูปแบบที่เป็นกระบวนการ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น 5 ประการ คือ 1) การระดมความคิด 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมลงมือทำ 4) การร่วมติดตามประเมินผล และ 5) การรับประโยชน์ร่วมกัน ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น พบว่า เงื่อนไขการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริม และสนับสนุนอยู่ 5 ประการ คือ 1) การมีผู้นำทางศาสนาให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการศึกษา 2) ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชนช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง 3) การมีการรวมกลุ่มกันเองในชุมชน หลายกลุ่ม 4) คณะครูมีความสามัคคีและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 5) ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของคณะครูและชุมชน ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมน้อยในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 2 ประการ คือ 1) ชุมชนขาดความรู้เรื่องการดำเนินงานของโรงเรียน ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน 2) เงื่อนไขเกี่ยวกับระบบราชการ

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542) ได้มีแนวคิดสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็น 8 ขั้นตอน 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง 2) การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน 3) การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม 4) การสร้างกิจกรรม 5) การต่อรองเพื่อการดำเนินการ 6) การร่วมดำเนินการ 7) การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ และ 8) การร่วมกันรับผลประโยชน์

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน หมายถึง การที่ผู้นำชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน ร่วมดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เนื่องจากการมีส่วนร่วมของประชาชน และผู้ปกครองจะทำให้ทราบเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน เข้าใจปัญหาที่โรงเรียนประสบ ทราบวิธีการที่จะสนับสนุนโรงเรียนเพื่อพัฒนาการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้ปกครองจะทำให้โรงเรียนได้รับความคิดเห็นความเชี่ยวชาญและทรัพยากรจากชุมชน นอกจากนี้จะได้รับทรัพยากรท้องถิ่นมาสนับสนุนการศึกษาแล้วยังได้ภูมิปัญญาชาวบ้านมาช่วยบริการการศึกษาอีกด้วย นอกจากนี้ผู้ปกครอง ยังสนใจการศึกษาของบุตรหลานตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เห็นว่าชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหาร ในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหาร การศึกษานั้น มี 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมแบบเป็นทางการ หรือการมีส่วนร่วมในทางตรง และการมีส่วนร่วมแบบ ไม่เป็นทางการหรือการมีส่วนร่วมในทางอ้อม

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษายาทบาทชุมชน/ สังคม ซึ่งมีส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ บทบาทชุมชน/ สังคม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน

บรรยากาศองค์กร (Organizational climate)

บรรยากาศองค์กร เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ซึ่งในการทำงานให้สำเร็จจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

Gilmer (1967, p. 57) ให้คำจำกัดความของบรรยากาศองค์กรว่า เป็นคุณลักษณะที่จำแนกองค์กรออกจากองค์กรอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอีกด้วย

Halpin (1987, pp. 150-180) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร คือ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน

Hoy and Miskel (2001, p. 189) ได้ศึกษา พบว่า บรรยากาศโรงเรียนเกิดขึ้นจากพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมสนับสนุน (Supportive) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือห่วงใยและพยายามจงใจให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู
2. พฤติกรรมชี้แนะ (Directive) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด เข้มงวดและควบคุมดูแลครูทุกคนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ
3. พฤติกรรมควบคุม (Restrictive) หมายถึง ผู้บริหารทำให้คณะครูมีภาระงานมากเกินไป ทั้งงานเอกสาร การประชุม และงานต่าง ๆ ทำให้เป็นอุปสรรคหรือขัดขวางหน้าที่ความรับผิดชอบในการเรียนการสอน

ส่วนพฤติกรรมครู 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมร่วมมือ (Collegial) หมายถึง คณะครูมีการช่วยเหลือกัน ให้การสนับสนุนและยอมรับในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน
2. พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ (Committed) หมายถึง คณะครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สมาชิกของแต่ละกลุ่มย่อย มีการพบปะกันอยู่เสมอ
3. พฤติกรรมแตกแยก (Disengaged) หมายถึง คณะครูมีการพบปะกันน้อย มีการแตกแยก และขาดความสามัคคีในหมู่คณะ

การดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 118) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า สถานการณ์โรงเรียน คุณลักษณะผู้นำผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้ศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กร

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้นำ พฤติกรรมควบคุม พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์และพฤติกรรม แยกแยก

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบรรยากาศองค์กร เป็นตัวแปรหนึ่งต่อความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมผู้บริหาร 3 ด้าน และพฤติกรรมครู 3 ด้าน ตามแนวคิด ของฮอย และมิสเกล ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้นำ พฤติกรรมควบคุม พฤติกรรม ร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแยกแยก

พฤติกรรมของครู

พฤติกรรมของครู เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ บทบาทของครูนับว่ามี ความสำคัญที่จะผลักดัน ให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูจำเป็นต้องเตรียมการสอน และกำหนดเป้าหมายของการสอนสร้างองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการ เรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมของครู ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครู คุณภาพ การสอน และความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน

พฤติกรรมการสอนของครู

มีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงพฤติกรรมการสอนของครูไว้ เช่น

สิกันต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ (2539, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การสอนประกอบด้วย ส่วนประกอบที่อำนวยความสะดวกสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามหลักหรือทฤษฎี ส่วนสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539, หน้า 1) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน ในระดับอุดมศึกษา เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ หากจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพสูง ผู้สำเร็จการศึกษาก็จะมีศักยภาพสูงตามไปด้วย ขณะเดียวกัน ถ้าการจัดการเรียน การสอนมีคุณภาพต่ำ ขาดประสิทธิภาพ ย่อมทำศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษาต่ำไปด้วย เช่นเดียวกับ ราชนย์ บุญธิมา (2542 ก, หน้า 70) ได้กล่าวว่า การสอนที่มีคุณภาพจะช่วยให้การจัด การศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น พฤติกรรมการสอนจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลโดยตรง ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร (2532, หน้า 5-6) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ที่เป็นจริง และที่คาดหวังในทัศนะของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยศึกษาพฤติกรรมการสอน ของอาจารย์ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมการต่าง ๆ ของอาจารย์ก่อนที่จะดำเนินการสอนจริงซึ่งอาจารย์จะต้องเตรียมการสอนในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ การกำหนดจุดประสงค์ การจัดเรียงจุดประสงค์ การเลือกเนื้อหา การเลือกกิจกรรมการสอน และการออกแบบประเมินผล

2. ด้านการดำเนินการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่อาจารย์ปฏิบัติการสอนจริง ในชั้นเรียนตามแผนการสอนหรือตามที่เตรียมไว้เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์

3. ด้านการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่อาจารย์ใช้พิจารณาความก้าวหน้าและความสามารถของนักศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปตามความเหมาะสม

4. ด้านคุณลักษณะที่ดีของอาจารย์ หมายถึง บุคลิกภาพเฉพาะของอาจารย์ และลักษณะทางสังคม เช่น ความสามารถทางสติปัญญา อารมณ์ การควบคุมอารมณ์ ทัศนคติ ความสนใจและความต้องการของอาจารย์ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์การสอนเฉพาะอย่างและมีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา

อุทุมพร ทองอุไทย (2523, หน้า 57-58) ศึกษาผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ สามารถจำแนกเป็นตัวประกอบต่าง ๆ ได้ 6 ตัว คือ

1. ลักษณะของอาจารย์
2. วิธีสอน
3. สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์และนิสิต
4. อุปกรณ์การเรียนการสอน
5. การวัดผล
6. ทัศนคติต่อการสอนและต่อนักศึกษา

สรุป พฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา ได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การวัดและประเมินผล และคุณลักษณะของครู ที่ทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

คุณภาพการสอนของครู

คุณภาพการสอนของครู เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การอบรม การช่วยเหลือให้นักเรียนไปสู่เป้าหมายในการจัดการศึกษา จึงมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ กล่าวคือ ถ้าการสอนมีคุณภาพดีแล้ว ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด และธรรมจริยา ตลอดจนเจตคติต่าง ๆ ที่มีต่อวิชาเรียนน่าจะสูงตามไปด้วย

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539, หน้า 35) ได้กล่าวถึงคุณภาพการสอนของครู เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของครูและเป็นหน้าที่หลักการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาได้นั้น ครูซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของการจัดการศึกษา มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้แนวคิดและผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของครูไว้มากมาย

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 76) ให้ความหมายของ คุณภาพการสอนของครู คือ การที่ครูได้แสดงความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการอธิบาย การชี้แนะ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมและเรียนด้วยการกระทำด้วยตนเองในขณะที่ทำการสอน มีการเสริมแรงให้กับนักเรียน โดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง

ราชันย์ บุญธิมา (2542, หน้า 70) ได้กล่าวว่า การสอนที่มีคุณภาพจะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น คุณภาพการสอนจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

Ellis (1993, p. 3) ได้อธิบายถึงคุณภาพการสอนว่า หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ได้กำหนดแผนงาน หลักประกันต่อผู้เรียนต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนที่ได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้มาตรฐานอย่างแท้จริง จากความหมายและแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่า คุณภาพการสอนของครู หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการชี้แนะการเรียนต่อผู้เรียน การให้นักเรียนได้ปฏิบัติและการมีส่วนร่วมในการเรียน การเสริมแรง และการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน

สมจิตร อุดม (2547, หน้า 212) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า คุณภาพการสอนของครูอาจารย์ มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่า คุณภาพการสอนของครู เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชันย์ บุญธิมา (2542, หน้า 316-362) ที่พบว่า คุณภาพการสอนของครู อาจารย์ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548, หน้า 244) ที่พบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพล ต่อคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ศิริรัตน์ สุคันธพฤกษ์ (2542, หน้า 111-112) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของพัฒนาการทางเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ เทคนิค HLM

พบว่า 1) ตัวแปรที่มีอิทธิพลในเชิงสาเหตุทางตรงและทางอ้อมต่อค่าสภาพเริ่มต้นและอัตรา
การพัฒนาการเรียนรู้อำนาจภาษาอังกฤษของเรียน คือ คุณภาพการสอนของครู Bloom
(1976, pp. 128-188) ได้ศึกษาความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้เมื่อสิ้นสุด การเรียนของผู้เรียนเท่ากับ
0.38, 0.26 และ 0.26 ตามลำดับ นอกจากนี้ คุณภาพการสอนดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับ
ผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นของผู้เรียนเท่ากับ 0.53, 0.24 และ 0.28 ตามลำดับ

สรุป คุณภาพการสอนของครู หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความสามารถของครู
ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการชี้แนะการเรียนต่อผู้เรียน การให้นักเรียนได้ปฏิบัติ
และการมีส่วนร่วมในการเรียน การเสริมแรง และการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง
ของนักเรียน ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงานของครู

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาประเทศ สอดคล้อง
กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่กล่าวว่า ถ้าหากคน
มีคุณภาพดีแล้ว กลไกทุกด้านสามารถพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จภายในเวลาที่รวดเร็ว
เพราะคนเป็นปัจจัยพื้นฐานและทรัพยากรทางการบริหาร ที่สำคัญในการพัฒนาในองค์กร
หากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการเรื่อง คนให้เกิดประสิทธิภาพแล้ว ความสำเร็จ
และประสิทธิภาพก็จะเกิดขึ้นหน่วยงานมีความก้าวหน้าพัฒนา ไปอย่างรวดเร็ว ความสำเร็จ
อันสำคัญ ที่เกิดขึ้นก็คือ บุคลากร มีความพึงพอใจในการทำงาน หรือมีขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ
ในการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หรือสถานศึกษา
ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน หรือสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีนักการศึกษาได้ให้
ความหมายความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้หลายคน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 143) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน
หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจาก
การปฏิบัติงานและได้รับการตอบแทน ผลของการตอบแทนทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น
มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน
และต่อความสำเร็จ ขององค์กร

Good (1973, p. 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรัก หรือชอบ
งานที่ทำอยู่และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร Davis (1981, p. 83)
กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจ ของคน ที่มีต่องานซึ่งแสดงให้เห็น
ความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนที่มีต่องานและสิ่งตอบแทนที่ได้รับ

Feldman and Arnold (1983, p. 192) สรุปว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงออกหรือ ความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมด ที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ

Vecchio (1991, p. 395) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในงาน ว่าเป็นผลรวมของ ความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจ จะแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจ ในงานเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวังเกี่ยวกับงานของบุคคล ระดับความคาดหวังเกี่ยวกับงาน มีผลต่อการประเมิน คุณค่าผลการปฏิบัติ อันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน

Gilmer (1967, p. 96) ได้เสนอความคิดว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและ รู้สึกว่าโอกาสก้าวหน้าในงาน และกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงานมี 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement)
3. ลักษณะที่ทำงานและการดำเนินงาน (Company and management)
4. ค่าจ้าง (Wages)
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job)
6. การบังคับบัญชา/ การนิเทศงาน (Supervision)
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job)
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. สภาพการทำงาน (Working condition)
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits)

Hoy and Miskel (2001, pp. 303-305) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งด้านบวกและลบ หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ได้กระทำและ ได้กำหนด ตัวแบบของความพึงพอใจในการทำงานตามสถานการณ์ (Situation model of job satisfaction) เป็นตัวแบบที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะการทำงานในองค์กร เช่น การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจ
2. ลักษณะของงาน เช่น ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์
3. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทักษะ

Hackman (1977, p. 219) ได้ศึกษาพร้อมกับเสนอวิธีเชื่อมโยงลักษณะ ของงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน โดย พบว่า ลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ประการ คือ

1. ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy)
2. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)
3. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)
4. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity)
5. ความสำคัญของงาน (Task significance)

จากความหมายและองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในความรู้สึกรักของครูในทางที่ดี ต่องาน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ต่อสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปในการทำงาน พึงพอใจ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ของโรงเรียน

จากศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา และงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น พฤติกรรม ของครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้วิจัยได้บูรณาการคุณภาพ การสอนของครูกับพฤติกรรมการสอนของครูเป็นองค์ประกอบเดียวกัน จึงได้ปัจจัยพฤติกรรม ของครู ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการสอนของครู แล 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environmental factors)

สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสบผลสำเร็จและทำให้การบริหาร โรงเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมไว้ ดังนี้

Robbins (1993) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร (ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในทางบวก หรือลบ) ประกอบด้วยสภาพแวดล้อม 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ สภาพแวดล้อมเฉพาะกลุ่มธุรกิจ เป็นสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้บริหารและต่อองค์กร โดยตรงและทันที ได้แก่ ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ คู่แข่งขัน กลุ่มพิทักษ์หรือเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และกลุ่มที่สอง คือ สภาพแวดล้อมทั่วไป หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่ห่างออกไปและส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการของธุรกิจทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะผลิตหรือจำหน่ายสินค้าหรือบริการประเภทใด ขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่เพียงใด ประกอบด้วย ภาวะการเมือง วัฒนธรรมสังคม ได้แก่ ความคาดหวังของสังคม ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติของผู้บริโภค ประเพณี วัฒนธรรม

ของชาติและท้องถิ่น เทคโนโลยี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการผลิต เครื่องจักร เครื่องมือ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น และ โลกาภิวัตน์ ซึ่งทำให้มีการแข่งขันกันในระดับโลกและเปิดตลาดการค้ากว้างไกลไปทั่วโลก และผลกระทบจากอัตราแลกเปลี่ยนธุรกิจภายในประเทศ

Hoy and Miskel (2001, p. 253) กล่าวว่า อิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน มีผลมาจากความต่างระดับทางสังคม และส่งผลกระทบต่อมายัง โรงเรียน ซึ่งมีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร นโยบายด้านการเมืองและกฎหมาย สังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจจำนวนประชากร ผู้ปกครอง สถาบันการศึกษาอื่น ๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ลัทธிகาล ศรีวระมย์, ชวลิต ประภวานนท์ และสุภา สุวรรณภิมย์ (2539, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือธุรกิจเอกชน ผู้บริหารต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจและการดำเนินการ การที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญและปรับเปลี่ยนให้ทัน กับสภาพแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดโอกาสที่จะวางแผนสิ่งต่าง ๆ ได้ในอนาคต หากผู้บริหารละเลยเพิกเฉยไม่สนใจสภาพแวดล้อม ในการบริหารองค์กรแล้ว จะเกิดความเสียหายและทำให้กิจการล้มเหลวได้ สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานขององค์กร

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ อิทธิพลทางการเมืองและกฎหมาย คือ ผลกระทบจากการเมืองและกฎหมายของรัฐบาล ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์กร อิทธิพลทางเศรษฐกิจ จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาทรัพยากร และแนวโน้มทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กร อิทธิพลทางเทคโนโลยี ได้แก่ การปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อิทธิพลทางสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ค่านิยม ทศนคติ ความต้องการและลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของสังคม ซึ่งองค์กรเกี่ยวข้องอยู่ อิทธิพลจากต่างประเทศ ปัจจัยที่อยู่ภายนอกประเทศของประเทศที่เป็นสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีผลกระทบต่อปฏิกริยาขององค์กรและบุคคล เกิดขึ้นกับบริษัทที่ไปดำเนินการ ในต่างประเทศ รวมถึงสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่อาจมากระทบต่อกิจการ

2. สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร ได้แก่ ลูกค้า และผู้ให้บริการ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่จะซื้อสินค้า และมาใช้บริการที่แสดงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร คู่แข่งขัน หมายถึง ผู้ผลิตสินค้าหรือบริการแข่งขัน

องค์กรทุกธุรกิจต้องมีคู่แข่งจะเกิดการพัฒนา ผู้ส่งวัตถุดิบ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ส่งวัตถุดิบให้แก่ธุรกิจต่าง ๆ ถ้าขาดวัตถุดิบองค์กรก็ไม่สามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการได้ ตลาดแรงงาน เป็นสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเพราะบางครั้งธุรกิจจำเป็นต้องแสวงหาบุคลากรที่มีความชำนาญด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน บางหน่วยงานมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติ จึงจะเพียงพอในการดำเนินกิจการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นผู้ที่มีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรเนื่องจากเป็นผู้ที่บังคับใช้กฎหมายที่อาจกระทบกับธุรกิจได้ ผู้ร่วมลงทุน ในปัจจุบันธุรกิจอาจจะแปรสภาพเป็นผู้ร่วมธุรกิจได้ ซึ่งสามารถใช้บริการบางอย่างร่วมกัน เป็นการลดต้นทุนและสามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้ร่วมลงทุน

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544, หน้า 258) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรคือ ชุดของปัจจัย ซึ่งมีผลกระทบต่อหรือมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร แต่องค์กรไม่สามารถควบคุมปัจจัยเหล่านี้ได้ มี 4 ประเภทคือ 1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ รัฐบาล การศึกษา กฎหมายและการเมือง ประชาชนทั่วไป 2) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ตลาด ลูกค้า แรงงาน ผู้จัดจำหน่ายวัตถุดิบ และคู่แข่ง 3) ด้านกายภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ อากาศ น้ำ เสียง เป็นต้น 4) ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ เครื่องจักรกล เครื่องคอมพิวเตอร์

ส่วน ธงชัย สันติวงษ์ (2532, หน้า 46) กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกจะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ 1) ปัจจัยทางด้านสังคม จะมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจทางการบริหาร การศึกษาโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปจะช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงอายุของประชากรวัยทำงาน ทราบถึงส่วนประกอบของหญิงและชายที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ตลอดจนทราบถึงพฤติกรรมและแบบการใช้ชีวิต 2) ปัจจัยทางด้านการเมืองและกฎหมาย เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จด้วยดี ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงสภาพสภาวะทางการเมืองที่เป็นอยู่ขณะนั้น ตลอดจนการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ 3) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ผู้บริหารจะต้องสนใจติดตาม ศึกษาภาวะเศรษฐกิจต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดตลอดเวลาโดยเฉพาะสภาวะของกลุ่มแข่งขัน ซึ่งรวมไปถึงพฤติกรรมของลูกค้าด้วย ทั้งนี้เพื่อผู้บริหารจะได้ตัดสินใจปัญหาในทางบริหารต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี นับเป็นปัจจัยที่เพิ่มความสำคัญขึ้นมา และเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารต้องเข้าไปเกี่ยวข้องตัดสินใจเสมอ ใน 2 เรื่องสำคัญคือ การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมและวิธีการที่จะนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้งานอย่างได้ผล

จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมแยกออกเป็น

1. ด้านสังคม (Social factors) หมายถึง ความคาดหวังของสังคม ค่านิยม ความเชื่อทัศนคติของผู้บริโภค ประเพณี วัฒนธรรมของชาติ และท้องถิ่น ของแต่ละกลุ่มชนที่มีผลต่อการศึกษาของประชาชนในประเทศ

การศึกษางานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า ปัจจัยด้านสังคมส่งอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กรทางด้าน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 37) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่งของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชน

สรุปได้ว่า ด้านสังคม หมายถึง การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม ที่มีผลต่อการศึกษา การให้บริการแก่ผู้ปกครอง ผู้มาใช้บริการ นักเรียน ได้อย่างรวดเร็วและเกิดความประทับใจ โรงเรียนมีทำเลที่ตั้งปลอดภัย อยู่ในชุมชน ทำให้นักเรียนได้รับความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors) ซึ่ง ได้แก่

2.1 ลูกค้า (Customers) หมายถึง นักเรียนหรือผู้เรียนหรือผู้ปกครองที่นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะเป็นเป้าหมายในการเข้าถึง เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ ลูกค้าเป็นปัจจัยที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้แต่สามารถชักจูงใจให้มาซื้อสินค้าหรือบริการได้

2.2 ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง (Parent's economic status) หมายถึง งบประมาณของผู้ปกครองนักเรียนที่นำมาจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมการเรียนหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการศึกษาของบุตรหลานของตน และระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนซึ่ง ได้แก่ รายได้เฉลี่ยของผู้ปกครองนักเรียนนับว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหารและสัมฤทธิ์ผลการเรียนของนักเรียน รวมทั้งความประพฤติของนักเรียนอีกด้วย (ภารดี อนันต์นาวี, 2545, หน้า 67-68) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ซึ่งหมายความว่า การที่ผู้ปกครองมีรายได้ดี จะสามารถสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนของบุตรหลานมากขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยตรงด้วย

2.3 คู่แข่งขัน (Competitors) หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนประเภทเดียวกัน มีผู้เรียนกลุ่มเดียวกัน ถือเป็นคู่แข่งทางการตลาดที่ให้บริการด้านการศึกษาที่คล้ายกัน มีบทบาทโดยตรงต่อจำนวนผู้เข้ามาศึกษาในโรงเรียน ปัจจัยด้านการแข่งขัน ได้แก่ ความเร็วเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการแข่งขันในยุคปัจจุบัน โรงเรียนใดสามารถปรับรูปแบบการให้บริการได้ตรงกับที่ผู้ปกครองหรือนักเรียนต้องการย่อมได้เปรียบโรงเรียนที่เป็นคู่แข่ง การให้บริการเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปกครองหรือนักเรียนประทับใจและมีความผูกพันกับโรงเรียน

สรุปได้ว่า ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่ รายได้เฉลี่ย จำนวนนักเรียนและผู้ปกครอง งบประมาณของผู้ปกครองที่โรงเรียนสามารถ

ระดมทรัพยากร นำมาสนับสนุนการเรียนหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการจัดการศึกษาได้ ซึ่งส่งผล ต่อการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

3. ด้านเทคโนโลยี (Technological factors)

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2546, หน้า 223) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง การนำเอา ความก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาใช้เพื่อประโยชน์ ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่ง ได้แก่

3.1 เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ปัจจุบันเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มีการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ทำให้บุคลากรต้องหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น

3.2 ระบบการสื่อสารแบบเห็นภาพและเสียง นับเป็นสิ่งที่แพร่หลายไปทั่วโลก ดังนั้น โรงเรียนต้องมีระบบการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อบริการให้กับนักเรียน

3.3 ระบบข้อมูลข่าวสาร โรงเรียนจะต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาระบบ ข้อมูลข่าวสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้ค้นหาข้อมูลได้ง่าย และรวดเร็ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีของ Stine (1999, p. 36) พบว่า โรงเรียน ที่มีความก้าวหน้าทางสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีจะประสบความสำเร็จได้จะต้อง มีความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนงานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540, หน้า 49) พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กร

सनานจิตร สุคนธ์ทรัพย์, กอบกุล พฤกษ์วัน, อัจฉรา วงษ์เอก และสุทธิพงษ์ ชัยกัมล (2542, หน้า 96) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ในประเทศ สหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในกำกับของรัฐมีทั้งปัจจัย ที่เป็นบริบทภายนอกและปัจจัยภายใน โรงเรียน โดยปัจจัยบางด้านส่งผลต่อเนื่องหรือมีผลกระทบ ซึ่งกันและกัน ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ลักษณะสำคัญที่ส่งผลในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีพอทำให้รัฐสามารถสนับสนุน ทรัพยากรในการจัดตั้งดำรง และขยายโรงเรียนในกำกับของรัฐได้ ความแตกต่างในสถานะ ทางเศรษฐกิจทำให้กลุ่มด้อยโอกาสต้องการ โรงเรียนรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะ กลุ่ม 2) ปัจจัยด้านสังคม เจตคติของคนในสังคมที่ไม่พอใจ ผลการจัดการศึกษาของ โรงเรียนรัฐบาล ถึงขั้นแสวงหาแนวทางใหม่โดยการปรับเปลี่ยนระบบ ลักษณะเฉพาะของคนอเมริกันที่ยอมรับ ความหลากหลาย ความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องการมีทางเลือกและความเสมอภาคในโอกาส เคารพในสิทธิของบุคคล มีความรับผิดชอบต่อสังคม ลักษณะของนักวิชาการมืออาชีพที่ยึดมั่น

ในอุดมการณ์กล้าเสี่ยงที่จะทดลองความคิดใหม่ ต้องการอิสระทางความคิดและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบผลงาน ลักษณะของสังคมอเมริกาที่ยึดมั่นในอุดมการณ์การกระจายอำนาจ การเป็นสังคมการเรียนรู้ การมีกลุ่มพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์ ทำให้เกิดแรงผลักดันในเชิงเกื้อหนุน เกิดการดำรงอยู่ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ 3) ปัจจัยด้านการเมืองและการบริหาร เช่น นโยบาย ความคาดหวัง และการสนับสนุนที่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูง คุณภาพนักการเมืองที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและการเป็นนักวิชาการ การมีกฎหมายที่แข็งและเกื้อหนุน รูปแบบการบริหารจัดการในระดับนโยบายที่มีการกระจายอำนาจให้รัฐต่าง ๆ มีอิสระในการบริหารรวมทั้งในด้านการศึกษา 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีภายนอก ทั้งเทคโนโลยีที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการทำให้โรงเรียนสามารถประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนที่มีความจำเป็นเฉพาะ และผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จมาก่อน ช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ด้านเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยี ระบบการสื่อสาร

ระบบ e-Learning ระบบ LAN, Internet ระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้อำนวยความสะดวกบริการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กับนักเรียน ผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอก ทำให้ค้นหาข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว มีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสถาบัน โดยใช้คอมพิวเตอร์และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของ Robbins and Maree (2002; Hoy & Miskel, 2001; ธงชัย สันติวงษ์, 2532) และงานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคมการใช้เทคโนโลยี ส่งอิทธิพลโดยรวมและทางอ้อมต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยดังกล่าว ได้องค์ประกอบสภาพแวดล้อมแยกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเทคโนโลยี

การศึกษาความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเกณฑ์พิจารณาความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม พิจารณาจากจุดตัดของค่าน้ำหนักคะแนนความคิดเห็นระดับมากขึ้นไป ถือว่ามีความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูง ส่วนคะแนนต่ำกว่าระดับมาก ถือว่ามีความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่ำ

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์

การวิจัยแบบปรากฏการณ์หรือการวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยาเป็นทั้งปรัชญาและวิธีการที่มุ่งศึกษา และทำความเข้าใจ ประสบการณ์การดำเนินชีวิตในแต่ละวันของบุคคลว่าแท้จริงแล้วบุคคลนั้นรับรู้ และให้ความหมาย กับประสบการณ์ที่กระทำอย่างไรบ้าง มีความคิด ความรู้สึกอย่างไรต่อบุคคล และเหตุการณ์ แวดล้อมต่าง ๆ จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี พบว่า มีผู้ให้ความหมายของปรากฏการณ์วิทยา ดังนี้

Wood and Haber (2002) กล่าวว่า การวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา เป็นกระบวนการของการเรียนรู้ และทำความเข้าใจความหมายของประสบการณ์ของมนุษย์ ผ่านการสนทนา กับบุคคลซึ่งใช้ชีวิตอยู่ในประสบการณ์นั้น ๆ

Houser (2008) กล่าวว่า ปรากฏการณ์วิทยา คือ การศึกษาประสบการณ์ชีวิตของบุคคล ที่ต้องเผชิญกับสิ่งที่ปรากฏขึ้นกับบุคคลนั้น

ชาย โภชิตตา (2550) กล่าวว่า ปรากฏการณ์วิทยาเป็นเครื่องมือในการศึกษาปรากฏการณ์ และประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์ โดยมุ่งทำความเข้าใจความหมายประสบการณ์ชีวิตที่บุคคล ได้ ประสบเป็นหลัก

อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2552) กล่าวว่า ปรากฏการณ์วิทยา เป็นการศึกษาที่มีพื้นฐานมาจาก สาขาปรัชญา ในการทำความเข้าใจความเชื่อมโยงของมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมในโลก โดยศึกษา ปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งที่สนใจ จากคำบอกเล่าของผู้มีประสบการณ์ตรง เพื่อค้นหาแก่นแท้ของปรากฏการณ์นั้น ให้มีความชัดเจน โดยมีภาษาเป็นสื่อขั้นต้นในการถ่ายทอด ความหมายของ ประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์

นิตา ชูโต (2548) กล่าวว่า สาระสำคัญของกรวิจัยปรากฏการณ์วิทยา คือ แนวคิด ในประเด็นว่า อะไรคือ รูปแบบและประสบการณ์สำคัญในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ

Husserl (2008) ซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิดแนวคิดปรากฏการณ์วิทยาได้ให้ความหมาย ปรากฏการณ์วิทยาว่าเป็นวิธีการศึกษาโดยให้บุคคลอธิบายถึงเรื่องราวและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองมีประสบการณ์มาก่อน โดยการรับรู้และเข้าใจความหมายในขณะที่มีสติสัมปชัญญะอยู่นั้นคือ เริ่มแรกความเข้าใจของมนุษย์เกิดจากการรับรู้ซึ่งสัมผัสผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งประสบการณ์เหล่านั้นจะผ่านกระบวนการกลั่นกรองดีเสียก่อน จนกระทั่งรายละเอียดของการรับรู้และการตีความถูกผสมกลมกลืนจนเป็นเนื้อเดียวกัน การตีความจึงเป็นส่วน และสิ่งสำคัญยิ่ง ในการที่มนุษย์จะเข้าใจถึงประสบการณ์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้น ประสบการณ์ต่าง ๆ ของมนุษย์จึงมักจะรวมการตีความไว้ด้วยเสมอ (นิตา ชูโต, 2548)

สรุปได้ว่า การวิจัยปรากฏการณ์วิทยา เป็นวิธีการศึกษาประสบการณ์ต่าง ๆ โดยให้บุคคลอธิบายถึงเรื่องราวและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ปรากฏ ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบนฐานปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ จึงเป็นการศึกษาพฤติกรรมหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ในการบริหารตามสภาพที่ปรากฏ

แนวคิดของการศึกษาเชิงปรากฏการณ์

เนื่องจากการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม นอกจากศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ยังมีการศึกษาเชิงปรากฏการณ์ โดยเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนในกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น ข้อมูลที่ได้มาจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของคนเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิด อันเป็นปรากฏการณ์สำคัญที่จะนำมาทำนายหรือวางแผนการดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป การวิจัยแบบหนึ่งซึ่งเป็นศาสตร์ที่มีรากฐานปัญหาความเชื่อเกี่ยวกับการศึกษาปรากฏการณ์ให้ความหมาย จากสิ่งที่เกิดขึ้นหรือประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านตามาตามสถานการณ์ที่เป็นจริง ตามการรับรู้ของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ และสะท้อนให้เห็นถึงบริบทปรากฏการณ์อย่างลึกซึ้ง แล้วนำมาอธิบายปรากฏการณ์อย่างตรงไปตรงมาด้วยความรู้สึกนึกคิดจากประสบการณ์ โดยไม่มีการคิดล่วงหน้า หรือถ้ามีผู้ศึกษาจะต้องแยกออกจากสิ่งที่กำลังศึกษา (Bracketing) โดยใช้แนวคิดและให้ความสำคัญต่อความหมายกับการรับรู้ทั้งภายในและภายนอกของบุคคล ซึ่งการรับรู้ก็คือ ความคิดในทุก ๆ เรื่องของบุคคล เพราะบุคคลจะเป็นผู้ที่รับรู้ความเป็นตัวของเขาเองมากที่สุด Heidegger (1994) ผู้พัฒนาแนวคิดการศึกษาทางปรากฏการณ์ทางวิทยา กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของบุคคลไว้หลายประการ ดังนี้

1. บุคคลมีโลกของตนในสิ่งแวดล้อม (The person as saving a world) หมายถึง บุคคลมีความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่ติดตัวเขามาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถแยกจากกันได้สิ่งแวดล้อมในที่นี้หมายถึง ภาษา ภูมิหลัง หรือวัฒนธรรมที่สืบทอดและติดตัวบุคคลนั้นมาตั้งแต่กำเนิดไม่ใช่เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ดังนั้น การศึกษาถึงบุคคลจะต้องศึกษาให้เข้าใจในบริบทที่เป็นสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้นว่าอย่างไร

2. บุคคลที่เป็นผู้ให้คุณค่า และความสำคัญของการมีชีวิตอยู่ (The person as a being for whom things have significance and value) หมายถึง บุคคลให้คุณค่าหรือความหมายแต่ละเรื่องไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ภาษาและภูมิหลังของแต่ละบุคคล ดังนั้น การทำความเข้าใจในการแสดงออกหรือความรู้สึกของบุคคล จึงต้องศึกษาบุคคลในบริบทของคนนั้น ๆ

3. บุคคลเป็นผู้ให้ความหมายต่อตนเอง (The person as self-interpreting) หมายถึง บุคคลให้ความหมายของประสบการณ์ตามความคิด ความรู้สึกของตนเอง ซึ่งแตกต่างจากความหมายของบุคคลอื่นหรือความจริงจากทฤษฎี

4. บุคคลเป็นหน่วยรวม (The Person as embodies) นั่นคือ รวมการให้ความหมาย ความคาดหวัง ความรู้สึกนึกคิด นิสัย แบบแผนการดำเนินชีวิต ไว้ด้วยกันเป็นหนึ่งเดียว ไม่สามารถ แยกคนออกเป็นส่วน ๆ โดยเชื่อว่า คนประกอบด้วย กาย จิต สังคม และต้องมีปฏิสัมพันธ์ กับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ประสบการณ์ของบุคคลจึงเป็นประสบการณ์โดยรวม ที่มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยงของทุกสิ่งในตัวบุคคลนั้น

5. บุคคลมีมิติของเวลา (The person in time) หมายถึง ประสบการณ์ชีวิตของบุคคล ที่เป็นอยู่ตามมิติเวลาโดยความคิดในปัจจุบันของบุคคลจะต้องได้รับอิทธิพลมาจากอดีต และส่งผล ถึงอนาคตได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลตระหนักและให้ความสนใจสิ่งแวดล้อมเป็นกลุ่มของความสัมพันธ์บุคคลที่มีประสบการณ์อยู่ในปัจจุบัน รวมถึงภูมิหลัง อายุ การศึกษา ภาษา วัฒนธรรม และค่านิยมทางสังคม ซึ่งซึมซับในตัวบุคคลที่เรียนรู้มาตั้งแต่เกิด และเชื่อว่าบุคคล ไม่สามารถ แยกออกจากสิ่งแวดล้อมได้

การเชื่อมโยงประสบการณ์ (Hermeneutic circle) เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์ในอดีต ที่บุคคลเคยได้รับหรือเข้าใจมาก่อนเข้ากับประสบการณ์ครั้งใหม่ เพื่อที่จะรับรู้และให้ความหมาย กับประสบการณ์ครั้งใหม่เป็นลูกโซ่ นั่นคือ บุคคลเข้าใจบางสิ่งบางอย่างได้โดยการเปรียบเทียบกับอีกสิ่งหนึ่งที่บุคคลนั้นรู้จักหรือเคยมีประสบการณ์มาก่อน

การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา เป็นวิธีการที่พยายามค้นหาความหมาย ของประสบการณ์ที่เป็นประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์ ผู้ให้ข้อมูลจะถูกถามให้อธิบายประสบการณ์ ออกมา นักวิจัยก็นำข้อมูลที่ได้มาให้ความหมายภายใต้คำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งไม่ต้องการ ทำนายหรือการพิสูจน์ตามการศึกษาเชิงปริมาณ และยังมีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษา เชิงปรากฏการณ์วิทยาอื่น ๆ อีก ดังนี้

1. การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยามีจุดเน้นที่การปรากฏของปรากฏการณ์ ตามคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูล
2. การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาให้ความสำคัญกับองค์รวม
3. การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาเป็นการค้นคว้าความหมายหรือการทำความเข้าใจ ประสบการณ์แนวคิด การตัดสินใจ และความเข้าใจของบุคคล ผ่านกระบวนการหยั่งรู้ (Intuition) และการสะท้อนคิดพิจารณา (Reflection) อย่างมีสติ (Consciousness)

4. การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยามีความมุ่งมั่นที่จะอธิบายประสบการณ์ ซึ่งต้องบรรยายให้ตรงกับความเป็นจริงของสิ่งที่เกิดขึ้นมากที่สุด และควรอธิบายอย่างตรงไปตรงมา ด้วยคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ว่าเกิดอะไรขึ้น ซึ่งคำพูดเหล่านี้จะแสดงให้เห็นถึงมโนภาพความรู้สึก ทั้งในทางที่ดี และไม่ดีตามความเป็นจริง ไม่ใช่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้ศึกษา

5. ในการศึกษาเชิงปรากฏการณ์ทางวิทยา ผู้ศึกษาต้องมีการใช้คำถามที่เหมาะสม เพื่อค้นหาความหมายของประสบการณ์ และมีการใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง จากความทรงจำ ประวัติ ในอดีต บันทึกต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและกำลังดำเนินไปถึงอนาคต

6. การศึกษาเชิงปรากฏการณ์เชิงวิทยา สามารถนำข้อมูลจากคำบอกเล่า (Subjective data) และข้อมูลที่ได้จากการวัดการสังเกต (Objective data) มาใช้ร่วมกันเพื่อยืนยันซึ่งกันและกัน

7. การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาเป็นการศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ในทุก ๆ ประเด็น (All point) การรับรู้ของบุคคลในทุก ๆ ประเด็นจะมีความหมายและมีคุณค่า

8. ผลการศึกษาที่เกิดจากการคิด การหยั่งรู้ การสะท้อนคิดพิจารณา และการตัดสินใจ เลือกข้อมูลภายใต้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องทำตามหลักการทางวิทยาศาสตร์

9. การศึกษาจะผ่านกระบวนการมองเห็น (Seeing) สะท้อนคิดพิจารณา (Reflection) จนเกิดความรู้ ความเข้าใจปรากฏการณ์ทั้งในระดับต้นและลึก (Knowing)

จะเห็นได้ว่า การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา ได้สะท้อนให้เห็นถึงความลึกซึ้งของสิ่งต่าง ๆ นอกเหนือจากโครงสร้างทั่วไปที่มีอยู่ในสังคมหรือองค์กรนั้น ซึ่งเป็นข้อมูลอันละเอียดอ่อนและสำคัญยิ่งต่อการที่จะนำมาวางแผนหรือหาแนวทางการทำงานแบบมีส่วนร่วม นักวิจัยจึงต้องมีการเตรียมตัวเผชิญและสร้างบทบาทที่สอดคล้องเหมาะสมในการทำงานวิจัยให้เกิดความราบรื่น ในชุมชนให้ได้

บทบาทของนักวิจัย

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ นักวิจัยเป็นเสมือนเครื่องมือการวิจัยเนื่องจากเป็นผู้ที่สะท้อน และอธิบายประสบการณ์จากปรากฏการณ์จากข้อมูลต่าง ๆ ออกมา ชาย โปริสิตา (2549) ได้เสนอ เปลี่ยนประสบการณ์ที่พบเป็นภาษาเขียนให้ผู้อื่นได้เข้าใจไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. เปลี่ยนประสบการณ์หรือสิ่งที่พบเห็นมาเป็นภาษาตามคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูล โดยการพูดคุยกันและเสริมสร้างโอกาสที่จะให้มีการแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างกัน

2. เปลี่ยนสิ่งที่เห็นและได้ยินแล้วทำความเข้าใจในประสบการณ์เดิม ตั้งแต่คนที่ไม่มีประสบการณ์ และอะไรที่ทำให้คนอื่น ๆ มีประสบการณ์ โดยตัวนักวิจัยจะต้องมีความไว้วางใจ ในผู้ร่วมวิจัย (The data participants)

3. เปลี่ยนความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ไปตามลำดับขั้นของแนวความคิด ที่เป็นแก่นสำคัญของประสบการณ์เดิม

4. เปลี่ยนสาระสำคัญ แล้วนำมาเขียนเป็นข้อความ ซึ่งเป็นข้อมูลบางส่วนอาจสูญหาย หรือยังคงอยู่ ดังนั้น จึงควรมีการทบทวนจากผู้ร่วมวิจัย (Participant) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่มีสิ่งใดที่เพิ่มเข้ามาหรือขาดหายไป

5. เปลี่ยนข้อมูลมาเขียนเป็นรายงาน โดยทำให้ชัดเจนทุกขั้นตอนในการเขียน มีการอ้างอิงจากการพรรณนาประสบการณ์อย่างครอบคลุมและละเอียด ข้อมูลที่ได้มีคุณค่า ไม่ผิดเพี้ยนหรือสูญหาย

ในการแปลความหมายทั้ง 5 ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยต้องยินยอมให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการแปลความด้วย มีความสามารถในการสื่อสารอย่างชัดเจนสร้างบรรยากาศให้ผ่อนคลายมากที่สุด เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้วิจัยต้องยอมรับในลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ทั้งการพูด เพศ อายุ และลักษณะนิสัย ซึ่งจะมีผลต่อการเก็บข้อมูล ทำให้นักวิจัยจำเป็นต้องเลือกตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเป็นแบบจำเพาะเจาะจง

แนวคิดการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยามีจุดเน้นที่มีความแตกต่างกันและสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แนวทาง (ชาย โปธิลิตา, 2549) ดังนี้

1. ปรากฏการณ์วิทยาแนวอูตรวิสัย (Trans-cendental phenomenology) เป็นแนวคิดของ Edmund husserl แนวคิด Husserlian phenomenology เป็นความคิดที่เกิดขึ้นอย่างอิสระในเรื่องที่ต้องการศึกษา หลักสำคัญของแนวคิดนี้คือ มุ่งพรรณนาความหมายที่สร้างขึ้นมาในจิตสำนึก ผู้ศึกษาตามแนวคิดนี้ต้องไม่มีอคติและไม่มีอารมณ์ในสิ่งที่ศึกษา โดยขจัดความคิดเห็นของตนออกจากสิ่งที่ตนเองกำลังศึกษา (Bracketing) เน้นที่จุดมุ่งหมาย (Intentionality) และสาระสำคัญ (Essences) ของการรับรู้ของบุคคลมีความเชื่อว่ามนุษย์จะเข้าใจในสิ่งที่ประสบได้ด้วยกรรับรู้

2. ปรากฏการณ์วิทยาแนวอัตถิภาวะ (Existential phenomenology) ตามแนวคิดของ Maurice merleau-ponty และ Jean-paul satre ที่ว่าการดำรงอยู่ในโลกของบุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น ๆ มุ่งวิเคราะห์ภาวะที่มีที่เป็น (Existence) ของบุคคลและสิ่งต่าง ๆ โดยเชื่อว่าการรับรู้ของบุคคล ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในโลกด้วยการใช้ชีวิตในปัจจุบัน เป็นผลมาจากภูมิหลังและประสบการณ์ เดิม (Historical person) ของแต่ละคน

3. ปรากฏการณ์วิทยาแนวอรรถปริวรรต (Hermeneutic phenomenology) ตามแนวคิดของ Heidegger โดยได้พัฒนาแนวคิดการศึกษา ปรากฏการณ์วิทยา มาเป็นปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ (Hermeneutic phenomenology or interpretive phenomenology) ที่เน้นการตีความหมายของประสบการณ์ของบุคคลเป็นหลัก โดยมีมุมมองขัดแย้งกับ Husserl ในเรื่องของการแยกตัวเองออกจากเรื่องที่ศึกษา โดยเชื่อว่า สิ่งที่เป็นอยู่ (Being) เวลา (Timing) มีความหมายในตนเอง (meaning) ซึ่งสามารถตีความหมายได้และภาษามีความสำคัญมากในการตีความ ซึ่งผู้ศึกษาต้องมีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่สามารถแยกตนออกจากการศึกษาได้ การศึกษาปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ (Hermeneutic

phenomenology) เชื่อว่า บุคคลมีความสำคัญมากต่อการศึกษา โดยแต่ละคนจะมีความรู้สึกนึกคิดต่อประสบการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นประสบการณ์เฉพาะของบุคคล และเป็นการให้ความหมายตามความคิดของแต่ละคน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์ หมายความว่า การวิเคราะห์ข้อมูล และการตีความหมายข้อมูล ซึ่งจะเกิดขึ้นทันทีที่นักวิจัยเข้าไปในพื้นที่ที่ศึกษา (Site or setting) จึงเป็นเรื่องยากที่จะแยกแยะความแตกต่างของกระบวนการทั้งสองนี้ออกจากกัน การตีความข้อมูล มีความสำคัญมากเพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของการมีชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยา จะมีความคล้ายคลึงกันกับการวิเคราะห์ข้อมูล ในวิจัยเชิงคุณภาพประเภทอื่น ๆ เพียงแต่มีรายละเอียดปลีกย่อยที่มีความแตกต่างกันตามแนวคิดหลักที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยา ได้มีการพัฒนาเพื่อใช้ในการอธิบายประสบการณ์นั้น

การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของ ฮัสเซิร์ล (Husserlian phenomenology)

นักวิจัยที่ยึดแนวคิดของ ฮัสเซิร์ล (Husserlian phenomenology) มาเป็นแนวทางการศึกษา และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ Colaizzi, Giorgi and Van Kaam ในแต่ละวิธี มีสาระสำคัญ ดังนี้ (อัญญา พลคเปลื้อง, 2556)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของ โคลไลซี (Colaizzi's method)

การวิเคราะห์ข้อมูลของ โคลไลซี มีรูปแบบ การศึกษา Duquesne school ตามแนวคิดโครงสร้าง ตามความเป็นจริงของฮัสเซิร์ล (Husserlian pheno-menology) มี 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. อ่านบทสัมภาษณ์ที่ถอดความแล้วหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เข้าใจความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลอย่าง แท้จริง (Read all protocols to acquire a feeling for them)
2. ทบทวนแต่ละข้อความในทุกหน้าอย่าง ถ่องแท้เพื่อค้นหาสำคัญของเนื้อเรื่อง (Review each protocol and extract significant statements)
3. ทำความเข้าใจตามนัยสำคัญของเนื้อหา (Spell out meaning of each significant statements) และกำหนดความหมาย (Formulate meanings)
4. กำหนดความหมายของกลุ่มคำที่เป็น ประเด็นหลัก (Organization the formulated meanings into clusters of themes)
5. รวบรวมผลลัพธ์ที่ได้จากปรากฏการณ์ที่ศึกษาและอธิบายหรือบรรยายอย่างถี่ถ้วน (Integrate results into an exhaustive description of the phenomenon under study)

6. อธิบายปรากฏการณ์ที่ยังกำกวมให้มีความชัดเจนเท่าที่จะเป็นไปได้ (Formulate an exhaustive description of the phenomenon under study in as unequivocal a statement of identification as possible)

7. นำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาย้อนกลับไปที่ผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง (Ask participants about the findings thus far as a final validating step)

การวิเคราะห์ข้อมูลของ Colaizzi's method มักถูกนำมาใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับประสบการณ์ทางด้านสุขภาพ ที่สำคัญของการวิเคราะห์ของ โคลไลซี คือ การนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษากลับไปยังผู้ให้ข้อมูลอีกครั้งเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่ได้นั้นกับประสบการณ์ที่เป็นจริงของตน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของ Giorgi's method

การวิเคราะห์ข้อมูลของ Giorgi ยึดแนวทางการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาของ ฮัสเซอร์ล (Husserlian phenomenology) แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ (อัญญา พลคเปลื้อง, 2556)

1. อ่านข้อมูลทั้งหมดเพื่อรับรู้ในภาพรวม (Read the entire set of protocols to get a sense of the whole)
2. แยกข้อความที่เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ศึกษาออกจากคำบรรยายของผู้ให้ข้อมูล (Discriminate units from participants' description of phenomenon being studied)
3. เชื่อมโยงกับความเข้าใจทางจิตวิทยา ในแต่ละหน่วยของความหมาย (Articulate the psychological insight in each of the meaning units)
4. สังเคราะห์หน่วยความหมายทั้งหมดที่ได้ให้มีความสอดคล้องกับประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล (Synthesize all of the transformed meaning units into a consistent statement regarding participants' experiences) โดยทำให้เห็นแก่นแท้ของประสบการณ์ อย่างชัดเจน ทั้งแบบทั่วไปและแบบเฉพาะ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของ Giorgi's method มีความเหมาะสมสำหรับการทำความเข้าใจประสบการณ์ที่มีความเชื่อมโยงกับสุขภาพ เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ที่เป็นแนวทางในการดูแลสุขภาพแก่ผู้ป่วย ในการวิเคราะห์ข้อมูลของจีโอจิจะให้ความสำคัญในความไม่มีอคติของผู้วิจัย (Bracketing) แม้ว่าการวิจัยจะมีผู้วิจัยมากกว่าหนึ่งคน ผู้วิจัยต้องแสดงให้เห็นว่า ไม่เกริ่นนำหรือชักโยงข้อมูลให้เป็นไปในลักษณะที่ผู้วิจัยต้องการ แต่เป็นการค้นพบข้อมูลด้วยตัวของผู้วิจัยเอง ทั้งนี้จีโอจิจ เน้นการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงของข้อมูล โดยย้อนกลับข้อมูล

ไปยังผู้ให้ข้อมูล หรือใช้การตัดสินภายนอกเพื่อทบทวนการวิเคราะห์นั้นเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสม (Inappropriate)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของ Van Kaam's method

Van Kaam เป็นนักวิจัยที่มีแนวทางการศึกษาตามแนวคิดเชิงปรากฏการณ์วิทยาของฮัสเซิร์ล (Husserlian phenomenology) แบ่งการวิเคราะห์เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ (อัญญา ปลอดเปลื้อง, 2556)

1. จัดการข้อมูลและเนื้อหาที่จะศึกษาโดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ (List and group preliminarily the descriptive expressions that must be agreed upon by expert judges) จากนั้นนำเสนอ เป็นร้อยละของประเด็นย่อยที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล
2. ลดทอนข้อมูลที่คลุมเครือ ซ้ำซ้อนของผู้ให้ข้อมูลจนได้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรม (Reduce the concrete, vague, and overlapping expressions of the participants to more descriptive terms) และบรรยายข้อมูลที่ได้โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกัน
3. ขจัดองค์ประกอบที่ไม่อยู่ในปกติวิสัยที่จะศึกษา (Eliminate elements not inherent in the phenomenon being studied)
4. แสดงข้อสมมติฐานและอธิบายปรากฏการณ์ที่เราศึกษา (Write a hypothetical identification and description of the phenomenon being studied)
5. ประยุกต์ข้อสมมติฐานเพื่อสุ่มเลือก ตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง (Apply hypothetical description to randomly selected cases from the sample)
6. พิจารณาข้อสมมติฐานในเรื่องของความถูกต้อง (Consider the hypothesized identification as a valid identification) และอธิบายเพื่อให้ความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลของแวน คัม (Van Kaam's method) เน้นการศึกษาเชิงจิตวิทยา และสามารถปรับใช้ได้กับวิจัยทางการแพทย์ ผู้วิจัยต้องเป็นอิสระจากข้อมูลในทุกขั้นตอน เนื้อหาที่สำคัญจะถูกจำแนกออกด้วยประเด็นย่อยและข้อมูลที่ได้อธิบายไว้ สิ่งที่ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล คือ การอ้างอิงข้อมูลจากหลายแห่งทั้งจาก การรวบรวมข้อมูลจริงและความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้วิจัยที่ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลด้วย

จากแนวคิดเชิงปรากฏการณ์วิทยาของ ฮัสเซิร์ล (Husserlian phenomenology) ที่นักวิจัยยึดเป็นแนวทางในการศึกษา จะพบว่า มีความแตกต่างกันอยู่ในเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลของ Colaizzi, Giorgi and Van Kaam ที่ใช้พื้นฐานแนวคิดของ Husserl's philosophy เพื่อพรรณนาถึงความหมายของประสบการณ์โดยผ่านสาระสำคัญของประเด็นหลัก (Themes) ที่ค้นพบนั้นมีข้อแตกต่างกันอยู่นั้นคือ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของ Colaizzi's method เน้นที่ความแม่นยำ

ของข้อมูลจากการวิเคราะห์ด้วยการนำผลลัพธ์ที่ได้นั้นย้อนกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลของ Giorgi's method เน้นที่การสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ความหมายในสิ่งที่พบ โดยเชื่อว่าเป็นการไม่เหมาะสมที่มีการตรวจสอบ ความตรง ของข้อมูล โดยย้อนกลับข้อมูล ไปยังผู้ให้ข้อมูลหรือใช้การตัดสินใจภายนอกเพื่อทบทวนการวิเคราะห์ ในขณะที่วิธีการของ Van Kaam's method ให้ผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบข้อมูลเหล่านั้นทุกขั้นตอน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของไฮเดกเกอร์ (Heideggerian hermeneutic phenomenology) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยาตามแนวคิดของ Heideggerian hermeneutic phenomenology มีผู้นำแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Dickelmann and Allen, Leonard and Benner เป็นต้น (อัญญา ปลอดเปลื้อง, 2556)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของ Dickelmann and Allen method

Dickelmann and Allen ใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของ Heideggerian hermeneutic phenomenology โดยใช้นามแฝงกับผล ของข้อมูลที่ได้ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (อัญญา ปลอดเปลื้อง, 2556)

1. อ่านข้อความที่ได้จากการถอดเทปหรือ เนื้อหาเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (All the interviews or texts are read for an overall understanding)
2. เขียนสรุปข้อความที่แปลความ ได้จากการสัมภาษณ์ (Interpretive summaries of each interview are written)
3. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อความตามที่ได้จากการสัมภาษณ์หรือจากเนื้อหา (A team of researchers analyzes selected transcribed interviews or texts)
4. เมื่อตีความข้อมูลแล้ว พบว่า ไม่สอดคล้อง ให้ศึกษาเพิ่มเติมจากตำราหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Any disagreements on interpretation are resolved by going back to the text)
5. เปรียบเทียบความเหมือนความต่างของเนื้อหา (Identified by comparing and contrast the text)
6. ค้นหาความสัมพันธ์ของประเด็นสำคัญเกิดขึ้น (Relationships among themes emerge)
7. นำเสนอเค้าโครงของประเด็นสำคัญกับ ทีม (Draft of the themes along with exemplars from texts is presented to the team) เพื่อรวมกันเป็นเค้าโครงสุดท้าย (Responses or suggestions are incorporated into the final draft)

แนวคิดของ Dickelmann, Allen and Tanner มีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่สำคัญคือ การค้นหาประเด็นที่สำคัญ (Categories and exemplars) โดยการแยกข้อความ

ที่เหมือนกัน และแตกต่างกัน ตรวจสอบความเชื่อมโยงกันเป็นประเด็นหลัก (Themes) ให้สัญลักษณ์ และสุดท้าย หลังจากจำแนกประเด็นหลักก็กำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ของประเด็นหลัก เพื่อเสนอผลการวิเคราะห์ ต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของ Leonard's method

ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของ Leonard's method จะหาสาเหตุที่พยายามเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ได้ดังนี้ (อัญญา ปลดเปลื้อง, 2556)

1. ถอดเทปที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Verbatim) ออกเป็นบทสนทนาตามตัวอักษร ตรวจสอบข้อมูลโดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากการฟังเทปหลาย ๆ ครั้ง
 2. นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทป การบันทึกภาคสนาม และจากการสังเกตในพื้นที่มาอ่านทวนซ้ำหลาย ๆ รอบ พยายามสังเกตความหมายของคำบรรยายทุกขั้นตอน คัดสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องออก ให้เหลือเฉพาะแก่น (Core) จากนั้นถอดรหัสข้อความ (Coding) ออกจากบทสนทนาแล้วพิจารณาคำต่าง ๆ นั้นว่าแสดงถึงอะไร เราเรียกว่า ประเด็นย่อย (Categories or sub themes)
 3. สรุปรวมประเภทของเรื่องหรือประเด็นย่อยที่ได้ที่มีเนื้อหาเข้ากลุ่มกัน รวบรวมเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน ในขั้นตอนนี้เรียกว่า การสรุปประเด็นหลัก (Themes)
 4. พิจารณาแต่ละประเด็นและความหมายของคำ การตอบสนองของผู้ให้ข้อมูล หรือผู้มีส่วนร่วมในแต่ละเหตุการณ์ จนเรื่องที่ตอบสนองกลายเป็นแบบอย่าง (Exemplars) หรือเป็นเรื่องที่สามารถอธิบายความหมายของสถานการณ์นั้น ๆ ได้
 5. การจำแนกข้อมูลที่ได้ตามความหมายที่สามารถอธิบายการกระทำต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจภายใต้บริบทนั้น ๆ
- การแปลความข้อมูลตามแนวคิดของ Leonard's method นั้น เน้นที่ประสบการณ์และความรู้เดิมของผู้วิจัยที่มีต่อเรื่องที่จะศึกษา เนื่องจากจะทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจประสบการณ์ของบุคคลในเรื่องที่ศึกษาได้เป็นอย่างดี

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของ Benner's method

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง ปรัชญาการตีความตามแนวคิดของ Heideggerian hermeneutic phenomenology โดย ใช้ 3 กระบวนการ ได้แก่ (อัญญา ปลดเปลื้อง, 2556)

1. กระบวนทัศน์/ มิตินของเรื่องที่จะศึกษา (Paradigm cases)
2. การวิเคราะห์ความสำคัญ (Thematic analysis)
3. รูปแบบที่สามารถอธิบายได้ (Exemplars)

การวิเคราะห์ข้อมูลของ เบนเนออร์ เพื่อ พัฒนาระบบทศน์ของเรื่องที่จะศึกษา โดยเริ่มด้วยการอ่านบันทึกภาคสนามและเนื้อหา เพื่อทำความเข้าใจกับเรื่องราวทั้งหมด ในขั้นของการวิเคราะห์นั้น การตีความตั้งอยู่บนพื้นฐานของ คำถามงานวิจัยเบื้องต้นและเค้าโครง ของการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับข้อมูล เนื้อหาที่สอดคล้องกันจะถูกสรุปรวมกันเป็นหมวดหมู่ โดยให้รหัสเป็นประเด็นย่อย (Categories) และพัฒนาเป็นประเด็นหลัก (Themes) ประเด็นที่ได้ เป็น การค้นพบสามารถ ใช้เป็นแบบอย่างที่ดีของปรากฏการณ์เพื่อให้ความหมายในสถานการณ์ อื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

นักวิจัยเชิงคุณภาพที่ยึดการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของ Heideggerian herme-neutic phenomenology) เน้นที่การให้ความหมาย โดยใช้วิธีที่หลากหลายในการ ได้มา ซึ่งข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่เข้มงวดในการวิเคราะห์ข้อมูล แต่จะนำเสนอแนวทางการให้ความเชื่อมั่นต่อข้อมูลที่ค้นพบ โดยผู้วิจัยจะแสดงถึงความน่าเชื่อถือของการแปลความหรือตีความข้อมูล (Trustworthiness of the interpretation in the study) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยต้องให้ความสำคัญในทุกขั้นตอนของการวิเคราะห์ ข้อมูล

สาระสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลแบบปรากฏการณ์วิทยา

แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันบ้างในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบปรากฏการณ์วิทยา แต่องค์ประกอบสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. การย่อข้อมูล (Data reduction) เป็นกระบวนการจัดการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลมีความเป็นระเบียบ โดยจัดระบบและเชื่อมโยงข้อมูล ตามกรอบแนวคิดของเรื่อง ที่ศึกษา อาจใช้วิธีการที่ทำให้ข้อมูลน้อยลง ด้วยการตัดทอนข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาออก เหลือไว้เฉพาะเรื่องที่ต้องการศึกษาจริง ๆ เพื่อให้สามารถนำเสนอข้อมูลเหล่านั้น ได้อย่างเป็นระบบ และเข้าใจง่าย

2. การแสดงข้อมูล (Data display) เป็นการนำเสนอข้อมูลที่จัดระเบียบไว้แล้ว อย่างเป็น หมวดหมู่ด้วยวิธีการพรรณนา

3. การหาข้อสรุป การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของการวิจัย (Conclusions, drawing and verifying) เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและตีความข้อสรุป หรือข้อค้นพบที่ได้ รวมทั้งการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่าง เพื่อให้ได้ประเด็นหลัก ของการศึกษา พร้อมทั้งยืนยันผลด้วยการตรวจสอบสามเส้า ความน่าเชื่อถือของข้อสรุป ซึ่งสิ่งที่ได้จากการ ตีความอาจแสดงในรูปของคำอธิบาย แนวคิดหรือทฤษฎีจากการศึกษาแนวคิด และการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา แนวคิดของ Husserlian transcendental phenomenology จะเน้นที่การพรรณนาสิ่งที่เกิดขึ้นตามปรากฏการณ์ในขณะที่แนวคิดของ

Heidegger เน้นที่การให้ความหมายต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น จากนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกใช้การวิเคราะห์ตามแนวทางของผู้วิจัยที่เป็นผู้รู้ในการศึกษานั้น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยเชิงคุณภาพที่ดีควรเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่ ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนิน ไปตลอด กระบวนการวิจัย สารสำคัญของกาวิเคราะห์ข้อมูล ไม่ได้มีอยู่เพียงการตีความข้อมูลจากบท สัมภาษณ์ แต่เป็นการบูรณาการความคิดอย่าง เข้มข้น (Concentrated thinking) การคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลของผู้วิจัย และความพยายามที่จะวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยการเน้นการ ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริง อาทิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล บันที่ภาคสนาม แนวทางการสัมภาษณ์ การตั้งคำถาม การให้รหัสข้อมูล เหตุผล ของการจัดกลุ่มรหัสที่เหมือนกัน ความแตกต่างของหมวดหมู่ข้อมูลในแต่ละกลุ่ม นอกจากนี้ ควรมีการตรวจสอบภายนอกจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อคุณภาพของงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานวิจัย มีความถูกต้อง และสามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างแท้จริง (อัญญา ปลอดเปลื้อง, 2556)

จะเห็นได้ว่าการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยานี้ ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ของบุคคล เป็นผู้ให้ความหมายต่อปรากฏการณ์ตามความคิด ความรู้สึกของตนเอง จึงเป็นแนวคิดที่สอดคล้อง กับการวิจัยนี้ที่ต้องการศึกษา ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา ดังกีดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชชาติ พ่วงสมจิตร (2540) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่ เป็น อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมกับ โรงเรียนประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจการเมืองการปกครองและสังคม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองท้องถิ่นกระตุ้นให้นักการเมืองท้องถิ่นเข้ามา มีส่วนร่วมกับ โรงเรียนกลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ ความศรัทธา ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความห่วงเรื่องสวัสดิภาพของบุตรหลานความเกี่ยวข้องผูกพันกับ โรงเรียน การเห็นความสำคัญของ ตนเองและการเห็นแก่ความเจริญของส่วนรวม กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับ โรงเรียนประกอบด้วยปัจจัย เกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนผู้บริหารและครูให้เกียรติแก่ ผู้ที่เข้ามา มีส่วนร่วม ครูสนใจเด็กและสอนดีปัจจัยเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเป็นผู้เข้าไปขอความรู้มือกับชุมชนสร้างระบบที่เอื้อให้ชุมชน มีส่วนร่วมให้ความเอื้อเพื่อ แก่ชุมชนและสร้างความมั่นใจให้กับชุมชนปัจจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียน ได้แก่

โรงเรียนมีผลงานที่ดี มีความน่าเชื่อถือเรื่องการเงิน และมีการพัฒนาที่ดีปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความเป็นโรงเรียนของชุมชนและการที่โรงเรียนเป็นแหล่งสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วม ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประกอบด้วยกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารและครูขาดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ครูมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมต่อการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนความเอาใจใส่ต่อนักเรียนน้อยลงข่าวลบของโรงเรียนความสัมพันธ์กับวัดที่ไม่ดีการขาดบุคลากรที่จะเชื่อมโยงกับชุมชนและการขาดทีมงานที่ดี

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542) ได้วิจัยเรื่อง เรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น และถูกกำหนดมาจากอุดมการณ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา นโยบายการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนดความหมายการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมไปถึงเงื่อนไขด้านความคิดพื้นฐาน การถ่ายทอดการเรียนรู้ในชุมชน การรวมกลุ่ม และการมีส่วนร่วมโดยมีเงื่อนไขทางตัวชุมชน คือ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และมีขั้นตอนสำคัญของการมีส่วนร่วมเป็น 8 ขั้นตอน

- 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง
- 2) การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน
- 3) การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม
- 4) การสร้างกิจกรรม
- 5) การต่อรองเพื่อการดำเนินการ
- 6) การร่วมดำเนินการ
- 7) การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ และ
- 8) การร่วมกันรับผลประโยชน์

ชญญา อภิบาลกุล (2545) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารศึกษา: กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ศึกษากระบวนการบริหารงานใน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยกลุ่มที่ศึกษาคือ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยในด้านกระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการบริหารงานด้านวิชาการมีความเหมาะสมอยู่ระดับปานกลาง แต่มีความต้องการแก้ไขและต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การร่วมประชุมจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิจัยการ จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง และส่งเสริมปรับปรุง และพัฒนาให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาสถานศึกษา

ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีประสิทธิผลการจัด

การศึกษาอยู่ในระดับสูง บรรยากาศโรงเรียน ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา คือ พฤติกรรมการบริหาร (ADMIN) และความคิดสร้างสรรค์ (CRE) รูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาพฤติกรรมการบริหาร และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งพฤติกรรมการบริหารมีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหาร การเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ และการติดต่อสื่อสาร

การดี อนันต์นาวิ (2545) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งที่คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

ลัดดา ผลวัฒนะ (2547) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา โดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงทดลอง และพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า ก่อนการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา กลุ่มเป้าหมายทุกแห่งอยู่ในระบบบริหารที่ 3 คือ ระบบปรึกษาหารือ หลังการพัฒนา กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระบบที่ 4 คือ ระบบให้กลุ่มมีส่วนร่วม ส่วนกลุ่มควบคุมมีพฤติกรรมการบริหารในระบบที่ 3 ดังนั้น กลุ่มทดลองมีระบบบริหารแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระบบบริหารแบบให้กลุ่มมีส่วนร่วมเป็นระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจสูงกว่าเกณฑ์ประเมิน

พิชญ์ ตูลสุข (2548) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ผลการวิจัยปรากฏว่า รูปแบบ

ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาการเลือกประธานกรรมการและกรรมการวารสารดำรงตำแหน่ง และการพ้นตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ในส่วนแตกต่าง คือ ผลการวิจัยให้มีความยืดหยุ่นในจำนวนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้อยู่ระหว่างจำนวน 9-15 คน ให้ปรับสัดส่วนของผู้แทนครูตามขนาดโรงเรียนเป็น 1-3 คน และเพิ่มสัดส่วนผู้แทนผู้ปกครองให้มีจำนวนมากขึ้น เป็น 3 คน โดยลดสัดส่วนผู้ทรงคุณวุฒิเหลือเพียง 2 คน และมีความแตกต่างในด้านคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะด้วย ด้านการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยนั้น ผลการวิจัยให้เพิ่มการกำหนดให้มีการพัฒนากรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประชุมสัมมนาร่วมกับคณะครูอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ให้โรงเรียนกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง และกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าเบี้ยประชุมสำหรับการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย

ฉัตรพร ปะโคทัง (2549) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกัมพรารมณัง จังหวัดศรีสะเกษ ผลวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่นมีอยู่ 5 กลุ่มใหญ่ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมขององค์กรส่วนท้องถิ่น
- 2) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) การมีส่วนร่วมแบบเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน
- 4) การมีส่วนร่วมในการระดมทุน
- 5) การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และยัง พบว่า มีรูปแบบที่เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น 5 ประการ คือ

- 1) การระดมความคิด
- 2) การร่วมวางแผน
- 3) การร่วมลงมือทำ
- 4) การร่วมติดตามประเมินผล
- 5) การรับประโยชน์ร่วมกัน ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น พบว่า เงื่อนไขการมีส่วนร่วมมากของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมและสนับสนุนอยู่ 5 ประการ คือ

- 1) การมีผู้นำทางศาสนาให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการศึกษา
- 2) ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชนช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง
- 3) การมีการรวมกลุ่มกันเองในชุมชนหลายกลุ่ม
- 4) คณะครูมีความสามัคคีและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ
- 5) ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของคณะครูและชุมชน ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมน้อยในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 2 ประการ คือ

- 1) ชุมชนขาดความรู้เรื่องการบริหารงานของโรงเรียนในเรื่องการจัดการเรียนการสอน
- 2) เงื่อนไขเกี่ยวกับระบบราชการ

มุกิตา แพทย์ประทุม (2549) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาได้รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนที่มีความเชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กันในการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชนของการมีส่วนร่วมที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการระดมความคิด เป็นการร่วมคิดค้นและการวิเคราะห์ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์กับผู้นำชุมชน 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดการวางแผนงานร่วมกันด้วยการกำหนดความสำคัญ กำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ และการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ 3) การมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม และการส่งเสริมช่วยเหลือให้การปฏิบัติกิจกรรมสำเร็จตามแผน 4) การมีส่วนร่วมในการลงทุน เป็นทุนที่อยู่ในรูปของงบประมาณ ทุนทางปัญญา 5) การมีส่วนร่วมติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบ เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และสอบถามความคิดเห็นเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้ดียิ่งขึ้นไป 6) การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ เป็นการร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งผลประโยชน์ทางตรงและผลประโยชน์ทางอ้อม

สุดา เนตรสว่าง (2549) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น กรณีศึกษาการตีกลองปฐา โรงเรียนเวียงตาลพิทยาคม จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า การให้ความหมายของการธำรงไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ ความเชื่อ ความศรัทธา การรวมกลุ่มของคนในชุมชน ความรู้สึกเป็นเจ้าของวัฒนธรรม และความร่วมมือในการถ่ายทอดองค์ความรู้ของท้องถิ่น การมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น กรณี “การตีกลองปฐา” ประกอบด้วย การสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมระดมทุน การร่วมติดตามและประเมินผล ร่วมชื่นชมรับประโยชน์ และการกระชับความสัมพันธ์กับชุมชนและโรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมแบบ AIC ยกเว้น การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ยังไม่มีความชัดเจน กระบวนการดังกล่าว จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการธำรงไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในกรณีอื่นได้

ณัฐฉิรินทร์ พรหมณ์สังข์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกัน ค่าอิทธิพลทางตรง พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ปัจจัยด้านทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านชีวิตสังคม ส่งผลทางตรงไปยังปัจจัย

ด้านภาวะผู้นำ โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

อภิษฐ์ นุชเนื่อง (2550) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การส่งเสริมให้ชุมชนร่วมพัฒนาโรงเรียน การรับรู้และร่วมดำเนินการพัฒนาโรงเรียน ความรู้ความสามารถต่อหน้าที่ ความสามารถในการปฏิบัติตนต่อส่วนรวม ความสามารถในการเข้าร่วมดำเนินงาน ความภูมิใจและความศรัทธา และประโยชน์ตอบแทนที่ควรได้รับ 2) รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านบทบาทของกรรมการสถานศึกษา เป็นลักษณะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับโรงเรียนและชุมชน ได้แก่ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน การสนับสนุนการบริหารโรงเรียน และการเข้าร่วมดำเนินงาน และด้านคุณสมบัติของกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในหน้าที่ คุณลักษณะการปฏิบัติตน และความพึงพอใจและผลตอบแทน และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับประสิทธิผลโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะขององค์การที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับประสิทธิผลโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 226.11 ค่าองศาอิสระ = 115 ค่า P = 0.063 ค่าดัชนี GFI = 0.96 ค่าดัชนี AGFI = 0.91 ค่าดัชนี RMSEA = 0.056 และค่า CN = 276.52) และ (3) ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การที่ส่งผ่านปัจจัยการจัด

กระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัย การจัดการกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และ 3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะของ องค์กร ปัจจัยการจัดการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทาง วิชาการ

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) คุณภาพการสอนของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงาน ของครู 6) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 7) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษา 8) เจตคติต่อสถานศึกษา 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การบริหารสถานศึกษา 2) การบริหารและการสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

3. ปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ชุด และเมื่อตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการตรวจสอบ มีความเหมาะสมกับบริบท เป็นไปได้ในการนำมาใช้มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี และเป็นประโยชน์ ต่อการนำไปพัฒนาสถานศึกษา

บัณฑิต ชุนสิทธิ์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเปลี่ยนแปลงตนเอง และเปลี่ยนแปลงบทบาท การมีส่วนร่วม ไปในทางที่ดีขึ้น คือ เกิดความตระหนัก เกิดความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะการมีส่วนร่วม ตามบทบาทหน้าที่ที่เกิดความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจภารกิจของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียน เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน มีมุมมอง ในเชิงบวกต่อโรงเรียน กรรมการ และชุมชน สุดท้ายเกิดการมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมประเมินผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างดีและ ยั่งยืนตลอดไป ส่วนปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า มี 7 ปัจจัย คือ ความตระหนัก ความผูกพันตกลงร่วมกัน การเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร การศึกษา ความคาดหวัง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความคิดในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าไปมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น แตกต่างจากก่อนเข้าไปพัฒนาอย่างสิ้นเชิงที่พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งหลังจากพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร โรงเรียน และคณะครู รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกันทั้งงานภายในโรงเรียนและภายในชุมชน อีกทั้งได้เข้าร่วมประชุมและร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกครั้งที่มีการขอความร่วมมือที่สำคัญคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมกับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

สุวดี อุปปินใจ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่สูงภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่สูงภาคเหนือ ในปัจจุบันของโรงเรียนที่อยู่ในระดับที่ 1 คือ ระดับการร่วมมือหรือการไม่มีส่วนร่วม ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การจัดหา และขั้นที่ 2 การดูแลรักษา ส่วนโรงเรียนที่ 2 อยู่ในระดับที่ 2 คือ ระดับการมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน ตั้งแต่ขั้นที่ 3 ถึงขั้นที่ 5 การรับรู้ข่าวสาร สนเทศ การปรึกษาหารือ และการทำให้พอใจ

2. กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่สูงภาคเหนือ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก คือ 1) สร้างสมัชชาการศึกษาของชุมชน 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างเครือข่ายการระดมทุนและทรัพยากรในเพื่อพัฒนาการศึกษา 3) พัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชน และ 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ 1) ควรมีการนำร่องการจัดตั้งสมัชชาการศึกษาของชุมชน 2) ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมเพื่อการระดมทุนและทรัพยากรในการพัฒนาการศึกษา 3) รัฐควรส่งเสริมการใช้อำนาจความรู้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

โสภณ ม่วงทอง (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อย มีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยสื่อสาร ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อปัจจัยความผูกพันของครู ส่วนปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวิชา วิริยมานุวงศ์ (2554) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ภายใต้อิทธิพลของโรงเรียนภูมิปัญญาและโรงเรียนวิทยากร ได้รูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทำให้สถานศึกษากับชุมชน มีส่วนร่วมมากขึ้น ประกอบด้วยวิธีการดำเนินงาน 4 ประการ คือ 1) การนำโรงเรียนสู่ชุมชนโดยสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือจัดกิจกรรมตามที่ชุมชนต้องการหรือร้องขอเป็นวิทยากร ให้ชุมชน เป็นคณะกรรมการ เป็นที่ปรึกษาของชุมชนหรือหน่วยงานในชุมชน 2) การสร้างศรัทธาของผู้บริหารและครู โดยผู้บริหารและครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความจริงใจในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ครูมีความตั้งใจและจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) การนำชุมชนเข้าสู่โรงเรียน โดยสถานศึกษาให้ชุมชนเข้าร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 4) การให้บริการชุมชน โดยสถานศึกษาให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ชุมชน ให้ชุมชนใช้สถานที่ของโรงเรียนในการทำกิจกรรม ให้ชุมชนใช้บริการอาคารสถานที่ในการจัดกิจกรรม

งานวิจัยต่างประเทศ

Smith (1971, p. 2337-A) ได้ศึกษาวิจัยบทบาทของคณะกรรมการศึกษา ในการวางแผนและการพัฒนาของมหาลัทธิรัฐมิชิแกน พบว่า สมาชิกของคณะกรรมการการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนและประชาชนมีความต้องการที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ อันจะเกิดให้ผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาจากประชาชนไม่เห็นด้วยกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวโดยคณะกรรมการไม่ได้มีส่วนรู้เห็น คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนเห็นพ้องต้องกันว่า โรงเรียนจะเจริญก้าวหน้าขึ้นไปกว่าเดิม หากได้มีคณะกรรมการดังกล่าวเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

Sanders (1973, p. 6883-A.) ทำการวิจัยเรื่อง “The changing role of parent-teacher association in support of los angeles” วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ สำนวจบทบาทของสมาคม

ผู้ปกครองและครูในนครลอสแอนเจลิส ศึกษาบทบาทสมาคมผู้ปกครอง และครูในนครลอสแอนเจลิส เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของสมาคมฯ ผลการวิจัย พบว่า สมาคมผู้ปกครองและครู มีส่วนช่วยจัดการศึกษา และทำให้ผู้ปกครองมีโอกาสร่วมกิจกรรม ทางด้าน การศึกษามากขึ้น โดยพิจารณา นโยบายการบริหารงานสมาคมฯ เพราะเมื่อก่อน ปี พ.ศ. 2515 สภาผู้ปกครองและครู ได้ออกกฎข้อบังคับห้ามคณะกรรมการดำเนินงานของสมาคมผู้ปกครองและครูเข้าเกี่ยวข้องกับงานบริหารของโรงเรียน แต่ครั้งในปี พ.ศ. 2515 สภาผู้ปกครองและครู ได้แถลงนโยบายใหม่ โดยเปิดโอกาสให้คณะกรรมการของสมาคมฯ การวิจัยบริหารการศึกษา กับกรรมการ ของโรงเรียน เพื่อจัดการศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การวิจัยจึงมุ่งสำรวจบทบาทของสมาคมผู้ปกครองและครู ในระยะหลังนี้ ผลของการวิจัย พบว่า สมาคมฯ มีส่วนช่วยจัดการศึกษาและทำให้ผู้ปกครองมีโอกาสร่วมกิจกรรมทางด้านการศึกษามากขึ้น

Becerra (1974, p. 6887) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทและความเข้าใจระหว่างผู้บริหาร กับตัวแทนของชุมชนในการวินิจฉัยปัญหา พบว่า การตัดสินใจปัญหาใด ๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียน ผู้บริหารและตัวแทนของชุมชนจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย จะต้องทำความเข้าใจตามบทบาทหน้าที่ และนโยบายที่ตกลงกันไว้ และนอกจากนั้นยัง พบว่า ผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการเข้าร่วมของชุมชนหรือประชาชนในเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจจะต้อง มีการฝึกอบรมและเตรียมการก่อนพอสมควร ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับตนเองและ ไม่ควรคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะได้รับให้สูงเกินไปในการเข้าร่วมกับชุมชนในแต่ละครั้ง

Buford (1977) วิจัยศึกษาเรื่อง ทักษะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีต่อการเรียน การสอนระดับอนุบาล โดยศึกษาจากผู้ปกครอง 219 คน จากสมาคมผู้ปกครองที่เมือง เอ็ดบอนด์ มลรัฐโอคลาโฮมา พบว่า ผู้ปกครองมีทักษะคล้ายกัน คือ สภาพของเด็กก่อนวัยเรียนจำเป็นจะต้อง เริ่มพัฒนาโปรแกรมการเรียนอนุบาลการสอนในชั้นอนุบาล ควรจะเน้นพัฒนา การทางอารมณ์ จิตวิทยาเด็กเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และลำดับต่อไป คือ พัฒนาการทางด้านร่างกาย ควรได้มีกิจกรรม ที่จะช่วยให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองให้มากที่สุด

Peter (1978) วิจัยศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการของเด็กแรกเริ่มในประเทศ เปรู ผลการวิจัย พบว่า การให้การศึกษแก่เด็กเล็กไม่บ่อยจะได้ผลเต็มที่นักเนื่องจากหลักสูตรไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลไว้ด้วยกลยุทธ์ที่ดีในการสอนเด็ก คือ ต้องรู้ว่าธรรมชาติ ของเด็กในวัยนี้ต้องการอะไรประสบการณ์ที่ได้มาจากบ้านของเด็กแต่ละคนมีอะไรบ้าง การให้การศึกษแก่เด็กเล็กจึงจะสมบูรณ์ขึ้น

Amenu-Tekaa (1988, p. 1626-A) ได้ศึกษาทักษะของชาวอินเดีย ในประเทศแคนาดา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การจัดการศึกษา

ของชุมชนที่ประสบความสำเร็จนั้นเนื่องมาจากประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยให้หลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชน งานวิจัยของ อเมนู เทคา เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหาร ครูจะต้องมีบทบาทช่วยส่งเสริมด้วย

Freedman and Judy (1994) ได้ทำการวิจัย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการศึกษาของบุตรหลาน ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กดีขึ้น ปรับปรุงพฤติกรรมของเด็ก เพิ่มแรงจูงใจของเด็ก ช่วย让孩子เข้าเรียนสม่ำเสมอ ลดการออกกลางคัน สร้างเจตคติที่ดีต่อการทำที่บ้าน และเพิ่มการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน

Gold (2000, p. 295) ได้ศึกษาการเข้ามามีมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างชุมชน ผู้ปกครอง และนักการศึกษา ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลาเดลเฟีย ผลการศึกษา พบว่า การจัดการของชุมชนเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปกครอง ครอบครัวกับ โรงเรียน เพื่อเป้าหมายในการเสริมสร้าง การอ่านออกเขียนได้ และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน ทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชน ดังนั้น การสร้างหุ้นส่วนและความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักการศึกษา ทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งในด้านสังคมและวัฒนธรรมให้แก่โรงเรียน

Ronald and Jerry (2000) ศึกษาความเกี่ยวข้องของผู้ปกครองนักเรียนที่สมัครเข้าร่วมกับโรงเรียนในการวางแผนเป้าหมาย โปรแกรมศึกษา โดยที่ครอบครัวชุมชนมีส่วนร่วมด้วย วัตถุประสงค์เพื่อให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น อัตราการสอบตกลดลง พฤติกรรมของนักเรียนดีขึ้น เกรดเฉลี่ยดีขึ้นและทัศนคติต่อโรงเรียนดีขึ้น ผลการวิจัย พบว่า ผลการเรียนของนักเรียนที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะที่ผู้ปกครองเข้ามามีมีส่วนร่วมหรือใครเป็นคนรายงานผลระหว่างผู้ปกครองหรือนักเรียนวิธีการวัดผลการเรียนที่ใช้วัฒนธรรม จริยธรรมที่เกี่ยวข้อง วิชาที่ใช้สอบ รายได้และเพศของผู้ปกครองนักเรียน สำหรับลักษณะการเลี้ยงดูที่บ้าน พบว่า นักเรียนรายงานว่าอ่านหนังสือมากขึ้น สามารถแตกต่างกัน เช่น ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทรัพยากรที่มี เช่น เวลา ความช่วยเหลือที่มีให้เด็ก ซึ่งเหล่านี้มีผลต่อการเรียนของนักเรียน ส่วนการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและบ้านมีผลต่อ ผลการเรียนน้อยและผลแตกต่างกันตามเชื้อชาติและรายได้ของครอบครัว เพราะบางครอบครัว ไม่สะดวกต่อการสื่อสารกับโรงเรียน

Shum (2009) ศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของสมาคมผู้ปกครองและครูศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในฮ่องกง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองทำการศึกษาอย่างกว้างขวางในต่างประเทศและเมื่อเร็ว ๆ นี้ในฮ่องกง หนึ่งในช่องทางเสริมนี้คือ การตั้งค่า (สร้าง)

ผ่านสมาคมผู้ปกครองและครู ที่เชื่อกันว่า ควรจะมีปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของสมาคมผู้ปกครองและครู นั่นคือ ความสนใจของการศึกษาคั้งนี้ที่มองปัจจัยเช่นเดียวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคที่นำมาพิจารณา การศึกษาวิจัยนี้นำวิธีการนี้ศึกษามาใช้ เริ่มต้นที่การเลือกข้อมูล ผ่านการสังเกตและการทบทวนเอกสารซึ่งทำให้ความเข้าใจพื้นฐานของสถานการณ์ จากการวิจัยโรงเรียนและสมาคมผู้ปกครองและครู ดังนั้น แบบสอบถามคือ การสร้างสำหรับครอบครัว ครูและผู้จัดการโรงเรียน ไปสู่การเปิดเผยความรู้สึกและความคิดเห็นของพวกเขา เกี่ยวกับสมาคมผู้ปกครองและครู เป็นการติดตามโดยการสัมภาษณ์กับครอบครัวที่หลากหลาย การศึกษาคั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายสำหรับสมาคมผู้ปกครองและครูที่เกี่ยวข้องมี 3 ด้านหลักได้แก่ ด้านมนุษย์ที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำมือ ครูมีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ และศิษย์เก่าที่เป็นเจ้าหน้าที่ของสมาคมผู้ปกครองและครู ด้านองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียนและคุณธรรม ด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในเรื่องของความไว้วางใจและทัศนคติ

จากได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งหมดดังกล่าวแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ นั้น เป็นสิ่งที่สำคัญ สังคมทุกภาคส่วนควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลไปสู่มาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ไว้วางใจและตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม เพื่อที่เด็กจะได้พัฒนาร่างกาย สติปัญญา และสามารถจะพัฒนา ความคิดความรู้ ความสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และอยู่ร่วมกันในชุมชน สังคม ได้อย่างมีคุณภาพ และมีคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินชีวิตอยู่ในครอบครัวอย่างมีความสุข

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทของชุมชน/ สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม 2) เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทของชุมชน/ สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม 3) เพื่อวิเคราะห์จำแนกความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระดับความสำเร็จในการบริหาร และ 4) เพื่อวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์ของความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระดับความสำเร็จในการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการวิจัย
3. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เขตภาคตะวันออก 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว รวมมีจำนวนทั้งสิ้น 1,608 โรงเรียน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 35-43)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 310 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน จำนวน 930 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคตะวันออก 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัด สระแก้ว จากประชากรจำนวน 1,608 โรงเรียน โดยพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางกำหนด ขนาดของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) สุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ใช้จังหวัดและเขตพื้นที่เป็นเกณฑ์ ในการแบ่งชั้น รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัดและเขตพื้นที่

จังหวัด	เขตพื้นที่	จำนวน ประชากร (โรงเรียน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)			
				ผู้บริหาร สถานศึกษา	กรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ครูผู้สอน รวม	
ชลบุรี	เขต 1	82	16	16	16	16	48
	เขต 2	113	22	22	22	22	66
	เขต 3	82	16	16	16	16	48
ระยอง	เขต 1	116	22	22	22	22	66
	เขต 2	89	17	17	17	17	51
จันทบุรี	เขต 1	88	17	17	17	17	51
	เขต 2	108	21	21	21	21	63
ตราด	เขต 1	112	22	22	22	22	66
ฉะเชิงเทรา	เขต 1	142	27	27	27	27	81
	เขต 2	156	30	30	30	30	90

ตารางที่ 1 (ต่อ)

จังหวัด	เขตพื้นที่	จำนวน ประชากร (โรงเรียน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)			
				ผู้บริหาร สถานศึกษา	กรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ครูผู้สอน	รวม
ปราจีนบุรี	เขต 1	131	25	25	25	25	75
	เขต 2	113	22	22	22	22	66
สระแก้ว	เขต 1	147	28	28	28	22	84
	เขต 2	128	25	25	25	25	75
รวม	14	1,608	310	310	310	310	930

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงปริมาณ หากค่าคะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยวิเคราะห์เป็นรายโรงเรียน ทั้งสิ้น 310 โรงเรียน ใช้เกณฑ์พิจารณาความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม พิจารณาจากจุดตัดของระดับความสำเร็จ คือ คะแนนเฉลี่ยระดับ 4 คะแนนขึ้นไป เป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง ส่วนคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับ 4 คะแนน เป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง ซึ่งมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) ที่ 75 ขึ้นไป จำนวน 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 1 โรงเรียน และสุ่มจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ซึ่งมีคะแนนจากเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) ที่ 25 ลงมา จำนวน 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 1 โรงเรียน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 6 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทละ 1 คน

ขั้นตอนการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 การออกแบบเครื่องมือ

ขั้นที่ 3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 6 การเก็บข้อมูลบนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์

ขั้นที่ 7 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นที่ 8 การประมวลผลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

ขั้นที่ 9 การสรุปและนำเสนอ

รายละเอียดดังภาพที่ 4

ขั้นตอนการวิจัย กระบวนการ และผลที่ได้



ภาพที่ 4 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่สร้างเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

1. แบบสอบถามด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร
2. แบบสอบถามด้านสังคม/ ชุมชน
3. แบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์กร
4. แบบสอบถามด้านพฤติกรรมครู
5. แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อม
6. แบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา

ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมคุณภาพนิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อพิจารณาความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการสอบถาม

3. นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มาเป็นข้อคำถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน และครูผู้สอน 10 คน นำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์รายข้อโดยหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม แล้วนำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละตอน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น .80 ขึ้นไป ไปใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการ โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและมีความเชื่อมั่น ส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 3 ฉบับ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม รวมแบบสอบถาม 930 ฉบับ ในกลุ่มตัวอย่าง 310 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปอร์เซ็นต์ไทล์ เพื่อแบ่งโรงเรียนจากแบบสอบถามเป็น 2 กลุ่ม คือ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ และวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิเคราะห์เปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ (Multivariate analysis of variance: MANOVA)

วิเคราะห์จำแนกความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระดับความสำเร็จในการบริหาร ด้วยสถิติการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis)

ขั้นตอนที่ 6 การเก็บข้อมูลบนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์

ผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลบนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ด้วยการเข้าศึกษาและสัมภาษณ์บุคลากรด้วยตนเอง จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง จำนวน 3 โรงเรียน และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก (In-depth Interview) ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จ ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์

ขั้นตอนที่ 7 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลของ สุกงศ์ จันทวานิช (2552, หน้า 144-148) โดยใช้ประโยชน์หลักที่ใช้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ เพื่อจัดทำสรุป คำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 8 การประมวลผลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่าง แล้วสรุปผล

ขั้นตอนที่ 9 สรุปและนำเสนอ

สรุปผลและนำเสนอ ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัย เชิงปรากฏการณ์ โดยจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี หลักการและวรรณกรรมต่าง ๆ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 6 ตอน รายละเอียดแต่ละตอนมี ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมของผู้บริหาร

แบบสอบถามนี้มุ่งวัดพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการใช้ศิลปะและกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2. การติดต่อระหว่างบุคคล
3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
4. พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
6. การสนับสนุนทางสังคมของครู

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และบูรณาการแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2545; House, 1996; Greiner, 1989, p. 199) และแนวคิดทฤษฎีของ Likert (1981) แนวคิดทฤษฎีของ Berne (1964) แนวคิดทฤษฎีของ Harris (1969) และแนวคิดของ Bass (1985) บูรณาการกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548) ส่วนการสนับสนุนทางสังคมของครูยึดแนวคิดของ House (1981) และ Faber

(1983) ได้แบบสอบถามทั้งหมด 62 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

5 อันดับ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินและค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม

เป็นแบบสอบถามวัดด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ที่เข้ามามีส่วนร่วมใน

การบริหารงานของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

2. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน

ศึกษาแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980; Arnstein, 1969; Dusseldorf, 1980;

Shadid et al., 1982; ชัญญา อภิบาลกุล, 2544; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2550; ศิริกาญจน์ โกสุมภ์,

2542; Sumption & Engstorm, 1996; นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550; ชรรค์ชัย อ่อนมี, 2552; ชูชาติ

พวงสมจิตร, 2545) ได้แบบสอบถาม ทั้งหมด 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating scale) 5 อันดับ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินและค่าน้ำหนักคะแนน การเข้ามามีส่วนร่วม

ในการบริหารงานของโรงเรียน ดังนี้

5 หมายถึง เข้ามามีส่วนร่วม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เข้ามามีส่วนร่วม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง เข้ามามีส่วนร่วม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เข้ามามีส่วนร่วม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง เข้ามามีส่วนร่วม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

เป็นแบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์กรที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมีผลต่อความสำเร็จ

ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดของ Hoy and Miskel (2001, p. 189) และงานวิจัยของ

ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ที่ว่าบรรยากาศโรงเรียนเกิดขึ้นจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน

ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้แนะ พฤติกรรมควบคุม และพฤติกรรมครุ 3 ด้าน ได้แก่

พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก รวม 6 ด้าน ได้แบบสอบถามทั้งหมด

30 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 อันดับ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินและค่าน้ำหนักคะแนน การมีบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

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

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมของครู

เป็นแบบสอบถามวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจากการปฏิบัติงานระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียนรวมถึงการสั่งงานของผู้บริหารที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดของ Gara (1998) และงานวิจัยของ จันทรานี สงวนนาม (2553; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536; ราชนันท์ บุญธิดา, 2542; พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547; สมจิตร อุดม, 2547; แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร, 2532) เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูบูรณาการกับคุณภาพการสอนของครูตามแนวคิดของ Bloom (1976) ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของครูศึกษาแนวคิดของ Fiedler (1967; Hoy & Miskel, 2001; Locke, 1984) ได้แบบสอบถามทั้งหมด 23 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 อันดับ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินและค่าน้ำหนัก คะแนน พฤติกรรมครู ดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมครูที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมครูที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมครูที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรมครูที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรมครูที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อม

เป็นแบบสอบถามวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ศึกษาและสังเคราะห์จากแนวคิดของ Robbins and Coulter (2002; Hoy & Miskel, 2001) และงานวิจัยของ ธงชัย สันติวงษ์ (2532) ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540)

ได้แบบสอบถามทั้งหมด 14 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 อันดับ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินและค่าน้ำหนักคะแนน การมีสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา

เป็นแบบสอบถามวัดความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้บริหารสถานศึกษาครู คณะกรรมการสถานศึกษาพื้นฐาน และชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามเป้าหมายของโรงเรียน ศึกษาจากแนวคิดของ Shadid et al. (1982) บูรณาการกับแนวคิดของ White (1982) และแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980) ได้แบบสอบถามทั้งหมด 29 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 อันดับ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินและค่าน้ำหนักคะแนน ความสำเร็จ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

- 5 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จ ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยเชิงปริมาณ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ เป็นการหาความเที่ยงตรง (Validity) การทดสอบหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษาเพื่อให้มีความสมบูรณ์เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม มีความถูกต้อง ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี
1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์	อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
1.3 ดร.วัลลภ รองพล	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด
1.4 ดร.นารี กูหาเรืองรอง	ผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษา ธรรมศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
1.5 ดร.ธวัชชัย อู่พานิช	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มาเป็นข้อคำถามซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นครั้งนี้ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และได้แก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้ตรงประเด็นสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์และมีความถูกต้องเหมาะสม พร้อมทั้งแก้ไขข้อความการพิมพ์ให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมของผู้บริหาร จำนวน 62 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม จำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมของครู จำนวน 23 ข้อ ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 14 ข้อ และตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 29 ข้อ

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน และครูผู้สอน 10 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยคัดเลือกแบบสอบถามข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป จากนั้นนำวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละตอนด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (1990, pp. 202-204) พบว่า ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร มีอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.25-0.84 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านบทบาทของชุมชนและสังคม มีอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.44-0.79 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร มีอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.22-0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมของครู มีอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.29-0.79 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อม มีอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.32-0.93 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา มีอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.21-0.91 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

หลังจากหาคุณภาพของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำเสนอกรรมการที่ปรึกษาคุณฉันทิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) ชนิดปลายเปิด ซึ่งได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษารูปแบบการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นกรอบและกำหนดขั้นตอนในการสร้าง ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นสัมภาษณ์ และขั้นสรุป โดยคำนึงถึงวิธีการสัมภาษณ์ที่สำคัญคือ ผู้สัมภาษณ์ต้องเตรียมความพร้อมในการสัมภาษณ์ ศึกษาขั้นตอนการสัมภาษณ์ ศึกษาประเด็นการสัมภาษณ์อย่างเข้าใจ ประสานเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ล่วงหน้า กำหนดระยะเวลาสัมภาษณ์ จัดเตรียมอุปกรณ์การบันทึกการสัมภาษณ์ ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียงที่ได้คุณภาพของการบันทึก รวมทั้งมีผู้ช่วยในการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสัมภาษณ์ด้วย

2. กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องจากกรอบแนวคิดในการวิจัยและผลการวิจัยเชิงปริมาณ

3. จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณีนิพนธ์ ทำการตรวจสอบด้านภาษา เพื่อให้ได้ประเด็นการสัมภาษณ์ที่ครอบคลุมทุกด้าน

4. นำเสนอร่างแบบสัมภาษณ์ต่อผู้ทรงวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจคุณภาพแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- | | |
|--|---|
| 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษญ์
สมพงษ์ธรรม | คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชธานี |
| 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร
นิยมศรีสมศักดิ์ | อาจารย์พิเศษประจำภาควิชา
การบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 ดร.วัลลภ รongพล | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตราด |
| 4.4 ดร.นารี คูหาเรืองรอง | ผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษา
ธรรมศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 |
| 4.5 ดร.ธวัชชัย อู่พานิช | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 |

5. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการตรวจคุณภาพจากผู้ทรงวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณีนิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลออกเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดฉะเชิงเทรา

จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยส่งผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และส่งต่อถึงผู้อำนวยการโรงเรียน โดยมีผู้ประสานงานในแต่ละเขตพื้นที่ช่วยจัดส่ง และช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนถึงผู้วิจัยโดยส่งทางไปรษณีย์บางส่วนและผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมด้วยตนเองบางส่วน ในระยะเวลาที่กำหนด

3. ในกรณียังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ติดตามจนได้แบบสอบถามกลับคืนครบทุกฉบับ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 930 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 930 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในขั้นตอนต่อไป จากการตรวจสอบได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 930 ฉบับ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เมื่อคัดเลือกโรงเรียนตามเกณฑ์ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 โรงเรียน ผู้วิจัยได้ติดต่อนัดหมายเป็นรายโรง เพื่อกำหนดวัน เวลาในการเข้าเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และมีเครื่องบันทึกเสียงช่วยในการบันทึกข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-24)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการดำเนินการประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการดำเนินการประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการดำเนินการประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการดำเนินการประสบความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการดำเนินการประสบความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 เกณฑ์พิจารณาความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม พิจารณาจากจุดตัดของระดับ
 ความสำเร็จ คือ คะแนนเฉลี่ยระดับ 4 คะแนน ขึ้นไป เป็น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง
 ส่วนคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับ 4 คะแนน เป็น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทชุมชน/ สังคม
 ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม ข้อมูลจะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม
 โดยใช้คะแนนเฉลี่ยระดับ 4 คะแนน เป็นจุดตัด ถ้าค่าของตัวแปรต้นตั้งแต่คะแนนเฉลี่ยระดับ
 4 คะแนน ขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีการดำเนินการมาก ค่าของตัวแปรต้นต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับ
 4 คะแนน จัดเป็นกลุ่มที่มีการดำเนินการน้อย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การเปรียบเทียบความสำเร็จเชิงพหุในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
 ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ (Multivariate analysis of variance: MANOVA)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์จำแนกความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระดับความสำเร็จ
 ในการบริหารด้วยการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ จากการวิจัย
 เชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสูง จำนวน 3 โรงเรียน และโรงเรียน
 ที่ประสบความสำเร็จต่ำ จำนวน 3 โรงเรียน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำผล
 การวิเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่างแล้ว
 สรุปผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาระดับความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน (SD) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนพหุ (Multivariate analysis of variance: MANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระดับความสำเร็จในการบริหาร ด้วยสถิติ การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และการคำนวณค่าต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

3.1.1 การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ของตัวแปรต้น

3.1.2 การทดสอบความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneity) ของเมทริกซ์ความแปรปรวน- ความแปรปรวนร่วม (Variance-covariance matrix) ของตัวแปรแต่ละกลุ่ม

3.2 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรต้นและการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรตาม ระหว่างกลุ่มของตัวแปรต้น

3.3 การประมาณค่าไอเกน (Eigen value) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของ ฟังก์ชันที่สร้างขึ้น

3.4 การประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกกลุ่ม

3.5 การประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของสมการทำนายกลุ่ม

3.6 การตรวจสอบความแม่นยำในการจำแนก (Predictive accuracy) ด้วยวิธี

Proportional chance criterion (สุวิมล ติรกานันท์, 2553, หน้า 123)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความสำเร็จ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมบนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| n | แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| SD | แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) |
| X_1 | แทน ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร |
| X_2 | แทน ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม |
| X_3 | แทน ด้านบรรยากาศองค์กร |
| X_4 | แทน ด้านพฤติกรรมของครู |
| X_5 | แทน ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา |
| R^2 | แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง หรือ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ |
| SS | แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of squares) |
| MS | แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Mean of squares) |
| F | แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติในตาราง F-test |
| df | แทน ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom) |
| p | แทน ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability) |
| * | แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| D | แทน สมการจำแนกกลุ่ม (Discriminant) ในรูปคะแนนดิบ |

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ (Multivariate Analysis of Variance: MANOVA)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์จำแนกความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระดับความสำเร็จในการบริหาร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ จากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง จำนวน 3 โรงเรียน และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ จำนวน 3 โรงเรียน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่าง เพื่อสรุปผลวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตารางที่ 2-27

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อมโดยรวม

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยโดยรวม											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 234)				กลุ่มต่ำ (n = 76)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.47	.28	มาก	3	3.87	.38	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.49	.30	มาก	2	3.91	.39	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.50	.28	มาก	1	3.92	.29	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.44	.30	มาก	4	3.79	.34	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.47	.26	มาก		3.87	.31	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัย ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยรวม

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโดยรวม											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 274)				กลุ่มต่ำ (n = 36)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.40	.33	มาก	3	3.68	.34	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.43	.34	มาก	2	3.74	.37	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.44	.31	มาก	1	3.75	.28	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.37	.34	มาก	4	3.61	.31	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.41	.30	มาก		3.70	.30	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง ($n = 262$)				กลุ่มต่ำ ($n = 48$)				รวม ($n = 310$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.41	.34	มาก	3	3.83	.39	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.44	.34	มาก	2	3.86	.37	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.44	.32	มาก	1	3.88	.32	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.37	.36	มาก	4	3.78	.37	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.42	.31	มาก		3.84	.34	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มสูง และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านการติดต่อระหว่างบุคคล

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านการติดต่อระหว่างบุคคล											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 274)				กลุ่มต่ำ (n = 36)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.38	.35	มาก	3	3.83	.43	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.42	.35	มาก	2	3.83	.42	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.43	.33	มาก	1	3.83	.32	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.35	.36	มาก	4	3.70	.37	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.40	.32	มาก		3.80	.36	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านการติดต่อระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 256)				กลุ่มต่ำ (n = 54)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.43	.32	มาก	3	3.79	.34	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.46	.33	มาก	2	3.84	.35	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.47	.30	มาก	1	3.84	.26	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.40	.33	มาก	4	3.73	.31	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.44	.29	มาก		3.80	.30	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 271)				กลุ่มต่ำ (n = 39)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.40	.33	มาก	3	3.72	.35	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.43	.33	มาก	2	3.77	.38	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.44	.31	มาก	1	3.77	.27	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.37	.35	มาก	4	3.66	.34	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.41	.30	มาก		3.73	.31	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง
และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของ
ผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบ
ความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 216)				กลุ่มต่ำ (n = 94)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.47	.29	มาก	3	3.93	.42	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน	4.50	.30	มาก	2	4.00	.41	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.50	.28	มาก	1	4.02	.36	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.46	.30	มาก	4	3.87	.36	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.48	.26	มาก		3.97	.36	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 264)				กลุ่มต่ำ (n = 46)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.41	.33	มาก	3	3.81	.39	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.44	.34	มาก	2	3.84	.40	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.45	.31	มาก	1	3.84	.31	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.38	.34	มาก	4	3.71	.33	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.42	.30	มาก		3.80	.33	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม โดยรวม

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคมโดยรวม											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 190)				กลุ่มต่ำ (n = 120)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.50	.28	มาก	3	4.03	.40	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.53	.29	มากที่สุด	2	4.06	.40	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.54	.27	มากที่สุด	1	4.06	.33	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.48	.29	มาก	4	3.95	.38	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.52	.25	มากที่สุด		4.03	.35	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัย ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านการมีส่วนร่วมของ
ผู้ปกครอง

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 158)				กลุ่มต่ำ (n = 152)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.55	.26	มากที่สุด	3	4.08	.39	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.57	.26	มากที่สุด	1	4.12	.40	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.57	.26	มากที่สุด	1	4.14	.36	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.51	.28	มากที่สุด	4	4.04	.40	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.55	.24	มากที่สุด		4.10	.36	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบทบาทของชุมชน/
สังคม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบ
ความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วม
ในการประเมินผล ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วม
ในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านการมีส่วนร่วมของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยบทบาทของชุมชน/ สังคม											
	ด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 192)				กลุ่มต่ำ (n = 118)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.49	.28	มาก	3	4.03	.40	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.54	.28	มากที่สุด	2	4.05	.39	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.54	.27	มากที่สุด	1	4.05	.33	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.48	.29	มาก	4	3.95	.37	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.52	.25	มากที่สุด		4.02	.34	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบทบาทของชุมชน/
สังคม ด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
ตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วม
ในการประเมินผล อยู่ในระดับมากตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับ

ผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบทบาทของชุมชน/ สังกม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยบทบาทของชุมชน/ สังกม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 196)				กลุ่มต่ำ (n = 114)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.48	.29	มาก	3	4.04	.41	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.52	.29	มากที่สุด	1	4.06	.42	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.51	.29	มากที่สุด	2	4.09	.35	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.46	.31	มาก	4	3.96	.39	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.49	.27	มาก		4.04	.36	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบทบาทของชุมชน/ สังกม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยรวม

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวม											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง ($n = 245$)				กลุ่มต่ำ ($n = 65$)				รวม ($n = 310$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.44	.32	มาก	3	3.87	.38	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.47	.32	มาก	2	3.91	.39	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.48	.30	มาก	1	3.92	.32	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.41	.32	มาก	4	3.78	.37	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.45	.28	มาก		3.87	.33	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัย ด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตาม โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ และ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมสนับสนุน

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมสนับสนุน											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 247)				กลุ่มต่ำ (n = 63)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.43	.33	มาก	3	3.88	.36	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.46	.33	มาก	2	3.92	.37	มาก	1	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.47	.30	มาก	1	3.90	.30	มาก	2	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.40	.34	มาก	4	3.81	.33	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.44	.29	มาก		3.88	.32	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมสนับสนุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมชี้นำ

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมชี้นำ											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 239)				กลุ่มต่ำ (n = 71)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.44	.30	มาก	3	3.90	.41	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.48	.30	มาก	2	3.92	.41	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.49	.29	มาก	1	3.93	.30	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.41	.33	มาก	4	3.85	.38	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.45	.28	มาก		3.90	.34	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมชี้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมควบคุม

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมควบคุม											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 237)				กลุ่มต่ำ (n = 73)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.44	.32	มาก	3	3.92	.38	มาก	2	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.49	.31	มาก	1	3.91	.37	มาก	3	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.48	.30	มาก	2	3.95	.33	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.40	.34	มาก	4	3.88	.38	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.45	.29	มาก		3.92	.34	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมควบคุมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมร่วมมือ

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมร่วมมือ											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 213)				กลุ่มต่ำ (n = 97)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.47	.31	มาก	3	3.99	.39	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.49	.32	มาก	2	4.05	.41	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.50	.30	มาก	1	4.06	.36	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.44	.31	มาก	4	3.93	.41	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.47	.28	มาก		4.00	.36	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กร
ด้านพฤติกรรมร่วมมืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วม
ในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มต่ำ โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับ
ผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วม
ในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 230)				กลุ่มต่ำ (n = 80)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.43	.34	มาก	3	4.00	.39	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.46	.34	มาก	2	4.04	.42	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.47	.31	มาก	1	4.04	.37	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.40	.34	มาก	4	3.92	.42	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.44	.31	มาก		4.00	.37	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่
ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้านจำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมแตกแยก

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านพฤติกรรมแตกแยก											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง ($n = 128$)				กลุ่มต่ำ ($n = 182$)				รวม ($n = 310$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.54	.25	มากที่สุด	2	4.16	.41	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.55	.28	มากที่สุด	1	4.21	.43	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.54	.27	มากที่สุด	3	4.23	.39	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.52	.25	มากที่สุด	4	4.11	.42	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.54	.24	มากที่สุด		4.18	.39	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยบรรยากาศองค์กร
ด้านพฤติกรรมแตกแยกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วม
ในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับ
ผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วม
ในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่
ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของครูโดยรวม

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครูโดยรวม											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 261)				กลุ่มต่ำ (n = 49)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.41	.33	มาก	3	3.83	.40	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.44	.33	มาก	2	3.87	.42	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.45	.31	มาก	1	3.89	.36	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.38	.33	มาก	4	3.73	.38	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.42	.30	มาก		3.83	.36	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัย ด้านพฤติกรรมของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของครูด้านพฤติกรรมการสอนของครู

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยพฤติกรรมของครูด้านพฤติกรรมการสอนของครู											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 192)				กลุ่มต่ำ (n = 118)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.49	.28	มาก	3	4.03	.41	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.52	.30	มากที่สุด	2	4.08	.41	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.53	.29	มากที่สุด	1	4.08	.35	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.47	.31	มาก	4	3.97	.39	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.50	.26	มาก		4.04	.36	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของครูด้านพฤติกรรมการสอนของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของครูด้านความพึงพอใจในการทำงานของ
ครู

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยพฤติกรรมของครูด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 175)				กลุ่มต่ำ (n = 135)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.50	.32	มาก	3	4.08	.37	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.54	.32	มากที่สุด	2	4.11	.38	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.54	.29	มากที่สุด	1	4.12	.35	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.47	.33	มาก	4	4.04	.39	มาก	4	4.28	.42	มาก	4
รวม	4.51	.29	มากที่สุด		4.09	.34	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยพฤติกรรมของครู
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบ
ความสำเร็จในกลุ่มสูงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
ตามลำดับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตาม
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วม
ในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวม

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวม											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 208)				กลุ่มต่ำ (n = 102)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.47	.29	มาก	3	4.00	.41	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.50	.31	มาก	2	4.05	.43	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.50	.30	มาก	1	4.07	.36	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.45	.31	มาก	4	3.93	.39	มาก	4	4.28	.41	มาก	4
รวม	4.48	.27	มาก		4.01	.37	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับ
ผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับ
ผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วม
ในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมวัฒนธรรม

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมวัฒนธรรม											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 158)				กลุ่มต่ำ (n = 152)				รวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.53	.32	มากที่สุด	3	4.10	.36	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.56	.33	มากที่สุด	2	4.13	.36	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.58	.29	มากที่สุด	1	4.13	.32	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.52	.29	มากที่สุด	4	4.03	.37	มาก	4	4.28	.41	มาก	4
รวม	4.55	.28	มากที่สุด		4.09	.33	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง ($n = 104$)				กลุ่มต่ำ ($n = 206$)				รวม ($n = 310$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.60	.25	มากที่สุด	3	4.18	.39	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.61	.25	มากที่สุด	2	4.22	.40	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.63	.25	มากที่สุด	1	4.22	.36	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.59	.24	มากที่สุด	4	4.12	.40	มาก	4	4.28	.41	มาก	4
รวม	4.61	.22	มากที่สุด		4.18	.36	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้าน จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี											
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง ($n = 113$)				กลุ่มต่ำ ($n = 197$)				รวม ($n = 310$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.56	.23	มากที่สุด	4	4.18	.41	มาก	3	4.32	.40	มาก	3
2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.58	.25	มากที่สุด	3	4.22	.42	มาก	2	4.35	.41	มาก	2
3. การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	4.59	.24	มากที่สุด	1	4.23	.38	มาก	1	4.36	.38	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.58	.24	มากที่สุด	2	4.11	.40	มาก	4	4.28	.41	มาก	4
รวม	4.58	.22	มากที่สุด		4.18	.37	มาก		4.33	.38	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสำเร็จเชิงพหุในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ (Multivariate analysis of variance: MANOVA) ปรากฏผลดังตารางที่ 28-39

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัย	Wilks' lambda	F	df1	df2	p
ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร	.975	1.430 ^b	5	282	.214
ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม	.949	3.037 ^{b*}	5	282	.011
ด้านบรรยากาศองค์กร	.977	1.300 ^b	5	282	.264
ด้านพฤติกรรมของครู	.988	.709 ^b	5	282	.617
ด้านสภาพแวดล้อม	.988	.661 ^b	5	282	.653

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่
ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย
ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร
ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัย	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม		SS	df	MS	F	p
	รายด้าน						
พฤติกรรมของ ผู้บริหาร	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		.022	1	.022	.280	.597
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		.106	1	.106	1.233	.268
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		.187	1	.187	2.959	.086
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		.289	1	.289	3.972*	.047
บทบาทของชุมชน/ สังคม	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		.007	1	.007	.095	.758
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		.172	1	.172	2.000	.158
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		.088	1	.088	1.395	.239
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		.397	1	.397	5.461*	.020
บรรยากาศองค์กร	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		.002	1	.002	.022	.882
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		.009	1	.009	.099	.753
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		.001	1	.001	.019	.891
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		.033	1	.033	.449	.503
พฤติกรรมของครู	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		.062	1	.062	.781	.378
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		.104	1	.104	1.206	.273
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		.026	1	.026	.408	.523
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		.066	1	.066	.913	.340
สภาพแวดล้อม	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		.098	1	.098	1.235	.267
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		.100	1	.100	1.166	.281
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		.081	1	.081	1.286	.258
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		.137	1	.137	1.884	.171

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหารด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม พิจารณารายด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม พิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร

พฤติกรรมของผู้บริหาร	Wilks' lambda	F	df1	df2	p
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.993	.463 ^b	4	277	.763
การติดต่อระหว่างบุคคล	.964	2.596 ^{b*}	4	277	.037
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ	.954	3.324 ^{b*}	4	277	.011
พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.983	1.180 ^b	4	277	.320
พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.972	2.004 ^b	4	277	.094
การสนับสนุนทางสังคมของครู	.978	1.534 ^b	4	277	.192

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารด้านการติดต่อระหว่างบุคคล และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และการสนับสนุนทางสังคมของครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร

พฤติกรรมของ ผู้บริหาร	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม รายด้าน	SS	df	MS	F	p
ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.135	1	.135	1.505	.221
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.079	1	.079	.856	.356
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.024	1	.024	.326	.569
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.010	1	.010	.115	.735
การติดต่อระหว่าง บุคคล	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.140	1	.140	1.555	.213
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.016	1	.016	.168	.682
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.040	1	.040	.541	.463
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.051	1	.051	.602	.438
พฤติกรรมผู้นำ ทางวิชาการ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.437	1	.437	4.865*	.028
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.064	1	.064	.687	.408
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.066	1	.066	.896	.345
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.447	1	.447	5.312*	.022
พฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.005	1	.005	.001	.974
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.051	1	.051	.556	.457
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.132	1	.132	1.790	.182
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.014	1	.014	.167	.683
พฤติกรรมผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.083	1	.083	.927	.336
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.018	1	.018	.196	.658
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.005	1	.005	.000	.986
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.241	1	.241	2.860	.092

ตารางที่ 31 (ต่อ)

พฤติกรรมของ ผู้บริหาร	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม รายด้าน	SS	df	MS	F	p
การสนับสนุน	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.192	1	.192	2.139	.145
ทางสังคมของครู	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.174	1	.174	1.882	.171
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.194	1	.194	2.631	.106
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.504	1	.504	5.982*	.015

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร ปรากฏผล ดังนี้

ด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ รายด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู รายด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การติดต่อระหว่างบุคคล พฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย
ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม

บทบาทของชุมชน/ สังคม	Wilks' lambda	F	df1	df2	p
การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	.950	3.914 ^{b*}	4	299	.004
การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	.052	3.914 ^{b*}	4	299	.000
การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน	.929	5.735 ^b	4	299	.130

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยบทบาทของชุมชน/ สังคม
ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน
แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่
ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย
ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม

บทบาทของ ชุมชน/สังคม	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม รายด้าน	SS	df	MS	F	p
การมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1.333	1	1.333	14.304**	.000
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.618	1	.618	6.437*	.012
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.552	1	.552	7.126**	.008
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.658	1	.658	7.135**	.008
การมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.815	1	.815	8.749**	.003
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	1.178	1	1.178	12.277**	.001
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	1.661	1	1.661	21.448**	.000
สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	1.514	1	1.514	16.412**	.000
	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.535	1	.535	5.740*	.017
การมีส่วนร่วมของ ผู้นำชุมชน	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.553	1	.553	5.763*	.017
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.458	1	.458	5.920*	.016
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.533	1	.533	5.775*	.017

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบ
ความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยบทบาทของชุมชน/
สังคม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
และการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน พิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วม
ในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยด้าน
บรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร	Wilks' lambda	F	df1	df2	p
พฤติกรรมสนับสนุน	.979	1.503 ^b	4	274	.201
พฤติกรรมชี้แนะ	.944	4.079 ^{b*}	4	274	.003
พฤติกรรมควบคุม	.965	2.510 ^{b*}	4	274	.042
พฤติกรรมร่วมมือ	.973	1.170 ^b	4	274	.116
พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	.975	1.753 ^b	4	274	.139
พฤติกรรมแตกแยก	.968	2.263 ^b	4	274	.063

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรม
ชี้แนะ และพฤติกรรมควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านพฤติกรรม
สนับสนุน พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมแตกแยก แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ
ตามปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม		SS	df	MS	F	p
	รายด้าน						
พฤติกรรม	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		.002	1	.002	.019	.890
สนับสนุน	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		.012	1	.012	.147	.702
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		.057	1	.057	.865	.353
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		.192	1	.192	2.220	.137
พฤติกรรมชั้นนำ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		1.113	1	1.113	14.130**	.000
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		.582	1	.582	7.123**	.008
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		.783	1	.783	11.968**	.001
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		.535	1	.535	6.190*	.013
พฤติกรรมควบคุม	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		.608	1	.608	7.717**	.006
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		.770	1	.770	9.415**	.002
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		.263	1	.263	4.021*	.046
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		.231	1	.231	2.675	.103
พฤติกรรมร่วมมือ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		.322	1	.322	4.082*	.044
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		.057	1	.057	.693	.406
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		.115	1	.115	1.758	.186
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		.274	1	.274	3.166	.076
พฤติกรรมมิตร สัมพันธ์	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		.027	1	.027	.339	.561
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		.074	1	.074	.907	.342
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		.029	1	.029	.449	.503
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		.077	1	.077	.890	.346

ตารางที่ 35 (ต่อ)

บรรยากาศองค์กร	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
	รายด้าน	SS	df	MS	F	p
พฤติกรรม	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.294	1	.294	3.726	.055
แตกแยก	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.099	1	.099	1.217	.271
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.001	1	.001	.017	.896
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.133	1	.133	1.541	.215

* $p < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย บรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมซึ่งนำ รายด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พฤติกรรมควบคุม รายด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พฤติกรรมร่วมมือ รายด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนด้านพฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก รายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย
ด้านพฤติกรรมของครู

พฤติกรรมของครู	Wilks' lambda	F	df1	df2	p
พฤติกรรมการสอนของครู	.831	15.375 ^{b*}	4	303	.000
ความพึงพอใจในการทำงานของครู	.908	7.667 ^{b*}	4	303	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 36 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยพฤติกรรมของครู ด้านพฤติกรรม
การสอนของครู และความพึงพอใจในการทำงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่
ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย
ด้านพฤติกรรมของครู

พฤติกรรมของ ครู	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม รายด้าน	SS	df	MS	F	p
พฤติกรรม	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.663	1	4.663	45.220**	.000
การสอนของครู	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.764	1	3.764	34.442**	.000
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.041	1	4.041	46.050**	.000
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	6.078	1	6.078	55.816**	.000

ตารางที่ 37 (ต่อ)

พฤติกรรมของ ครู	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม รายด้าน	SS	df	MS	F	p
ความพึงพอใจ ในการทำงาน ของครู	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.405	1	2.405	23.322**	.000
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	2.772	1	2.772	25.360**	.000
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	2.561	1	2.561	29.182**	.000
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	1.980	1	1.980	18.187**	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 37 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย พฤติกรรมของครู ด้านพฤติกรรมการสอนของครู และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อม	Wilks' lambda	F	df1	df2	p
ด้านสังคมวัฒนธรรม	.924	6.131 ^{b*}	4	299	.000
ด้านเศรษฐกิจ	.982	6.131 ^b	4	299	.237
ด้านเทคโนโลยี	.945	4.380 ^{b*}	4	299	.002

* $p < .05$

จากตารางที่ 38 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านสังคม วัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อม	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	SS	df	MS	F	p
รายด้าน						
ด้านสังคม	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1.381	1	1.381	13.428**	.000
วัฒนธรรม	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	1.677	1	1.677	15.653**	.000
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	2.032	1	2.032	24.296**	.000
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	1.098	1	1.098	12.141**	.001
ด้านเทคโนโลยี	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.305	1	.305	2.969	.086
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.264	1	.264	2.468	.117
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.161	1	.161	1.926	.166
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.433	1	.433	4.788*	.029
ด้านเศรษฐกิจ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.790	1	.790	7.685**	.006
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.782	1	.782	7.301**	.007
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.768	1	.768	9.189*	.003
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	1.571	1	1.571	17.376**	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 39 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัย สภาพแวดล้อม

ด้านสังคมวัฒนธรรม และด้านเศรษฐกิจ ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเทคโนโลยี ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมรายด้าน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจำแนกความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis) ดังตารางที่ 40-44

ตารางที่ 40 ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัย	กลุ่มความสำเร็จ		SD	Wilk's		df1	df2	p
	สูง-ต่ำ	X		lambda	F			
พฤติกรรมของผู้บริหาร	สูง	4.48	.25	.580	222.856**	1	308	.000
	ต่ำ	3.92	.31					
บทบาทของชุมชน/สังคม	สูง	4.23	.35	.651	164.763**	1	308	.000
	ต่ำ	3.59	.37					
บรรยากาศองค์กร	สูง	4.36	.30	.643	171.265**	1	308	.000
	ต่ำ	3.81	.29					
พฤติกรรมของครู	สูง	4.36	.34	.724	117.368**	1	308	.000
	ต่ำ	3.85	.30					
สภาพแวดล้อม	สูง	4.24	.38	.704	129.625**	1	308	.000
	ต่ำ	3.64	.34					

** $p < .01$

จากตารางที่ 40 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ทั้งปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 41 ค่าไอเกนและการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของฟังก์ชัน

Function	Eigenvalue	% of Variance	Canonical Correlation	Wilk's lambda	Chi-Square	df	p
1	.838 ^a	100.0	.675	.544	185.875 ^{**}	5	.000

^{**} $p < .01$

จากตารางที่ 41 พบว่า ผลการวิเคราะห์ได้ Discriminant function จำนวน 1 ฟังก์ชัน เนื่องจากตัวแปรตามมี 2 กลุ่ม การทดสอบจึงมีฟังก์ชันเดียว และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่า Canonical correlation (R) เท่ากับ .675 ดังนั้น R^2 เท่ากับ .4556 หมายความว่า ชุดของปัจจัยมีความสามารถในการร่วมกันจำแนกความแตกต่างของกลุ่มโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำได้ร้อยละ 45.56

ตารางที่ 42 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกกลุ่ม

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกกลุ่ม
	คะแนนดิบ
พฤติกรรมของผู้บริหาร (X_1)	2.886
บทบาทของชุมชน/ สังคม (X_2)	.811
บรรยากาศองค์กร (X_3)	-.083
พฤติกรรมของครู (X_4)	-.553
สภาพแวดล้อม (X_5)	.836
(ค่าคงที่)	-16.668

จากตารางที่ 42 พบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงจากค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (X_1) ด้านสภาพแวดล้อม (X_5) และปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม (X_2) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลทางลบต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_3) และปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู (X_4) โดยสามารถเขียนเป็นสมการจำแนกกลุ่มความสำเร็จ ดังนี้

รูปคะแนนดิบ

$$D = 2.886 (X_1) + .811 (X_2) - .083 (X_3) - .553 (X_4) + .836 (X_5) - 16.668$$

การประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของสมการทำนายกลุ่ม

การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมกับการวิเคราะห์ถดถอย ผลการคัดเลือกปัจจัยทั้งหมด 5 ปัจจัย เข้าในสมการทำนายกลุ่ม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรกลุ่มระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการทำนายกลุ่ม

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการทำนายกลุ่ม	
	โรงเรียนประสบความสำเร็จ	โรงเรียนประสบความสำเร็จ
	ในกลุ่มสูง	ในกลุ่มต่ำ
	คะแนนดิบ	คะแนนดิบ
พฤติกรรมของผู้บริหาร (X_1)	55.062	48.480
บทบาทของชุมชน/ สังคม (X_2)	.988	-.862
บรรยากาศองค์กร (X_3)	3.625	3.813
พฤติกรรมของครู (X_4)	2.133	3.393
สภาพแวดล้อม (X_5)	8.341	6.435
(ค่าคงที่)	-155.807	-120.742

จากตารางที่ 43 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร (X_1) บทบาทของชุมชน/ สังคม (X_2) บรรยากาศองค์กร (X_3) พฤติกรรมของครู (X_4) และสภาพแวดล้อม (X_5) ได้ค่าประมาณของสมการทำนายการเข้ากลุ่ม ดังนี้

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง สามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

รูปกะเนนดิบ

$$D_{สูง} = 55.062 (X_1) + 0.988 (X_2) + 3.625 (X_3) + 2.133 (X_4) + 8.341 (X_5) - 155.807$$

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ สามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

รูปกะเนนดิบ

$$D_{ต่ำ} = 48.480 (X_1) - 0.862 (X_2) + 3.813 (X_3) + 3.393 (X_4) + 6.435 (X_5) - 120.742$$

ผลการตรวจสอบความแม่นยำในการจำแนกกลุ่ม (Predictive accuracy)

ตารางที่ 44 ผลการจำแนกกลุ่ม (Hit ratio)

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม		
	จากการทำนาย		
	โรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จในกลุ่มสูง	โรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	รวม
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	19	43	62
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง	244	4	248
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ (%)	30.6	69.4	100.
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง (%)	98.4	1.6	100.

Hit ratio = 92.58% of original grouped cases correctly classified

จากตารางที่ 44 พบว่า การตรวจสอบความแม่นยำในการทำนายการเข้ากลุ่ม (Predictive accuracy) สมการสามารถทำนายการเข้ากลุ่มของ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง ได้ถูกต้องร้อยละ 98.4 สามารถทำนายการเข้ากลุ่มของ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ได้ถูกต้องร้อยละ 69.4 และสามารถทำนายการเข้ากลุ่มในภาพรวม ได้ถูกต้องร้อยละ 92.58

ผลการตรวจสอบความแม่นยำในการจำแนกกลุ่มด้วยวิธี Proportional chance criterion (สุวิมล ติรกันันท์, 2553, หน้า 123) ซึ่งค่า Hit ratio ที่ได้จากการวิเคราะห์จาก โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ต้องมีค่ามากกว่า C_{PRO} จึงแสดงว่า ผลการจำแนกกลุ่มเป็นที่ยอมรับได้ และจากการคำนวณ พบว่า ค่า $C_{PRO} = 0.85$ และค่า Hit ratio = 92.58 ซึ่งค่า Hit ratio $> C_{PRO}$ แสดงว่า ผลการจำแนกกลุ่มเป็นที่ยอมรับได้ (สุวิมล ติรกันันท์, 2553, หน้า 123)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัย เชิงปรากฏการณ์ จากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม โรงเรียนละ 3 คน จำนวนทั้งสิ้น 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง จำนวน 3 โรงเรียน และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มต่ำ จำนวน 3 โรงเรียน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ตามบทบาทภาระงาน ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญเป็นผู้ส่งเสริม ชักนำ และสร้างโอกาสให้ครู คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาตามเป้าหมายของโรงเรียน มีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กำหนด ความต้องการและจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะดำเนินงาน การวางแผนในการดำเนินงาน การตัดสินใจปฏิบัติตามแผน ร่วมดำเนินงานของโรงเรียน ร่วมมือ ร่วมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ ด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน ร่วมเสาะแสวงหาในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ ตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์ โดยร่วมชื่นชม ยินดี ยกย่องชมเชย ผู้มีส่วนร่วมให้ผลงานประสบความสำเร็จ และมี การมอบเกียรติบัตร ใบอนุโมทนาบัตรและประกาศเกียรติคุณแก่บุคคลที่ช่วยเหลือ ทำประโยชน์ หรือบริจาคทรัพย์สิน งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านมีส่วนร่วม

ในการประเมินผล ส่วนใหญ่ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจะมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของ โรงเรียน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนาโรงเรียน ให้มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมแตกต่างกันไปตามบริบท โรงเรียน ตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน ที่รับผิดชอบ รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักจากโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำในการใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็นในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย กำหนดความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะดำเนินงาน วางแผนในการดำเนินงาน ตัดสินใจปฏิบัติตามแผน โดยมีกระบวนการในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมรับรู้อปัญหา ร่วมเสนอ ปัญหา สืบหาข้อมูล ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายใน ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียน บนฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ จนได้ข้อสรุป ร่วมกันตัดสินใจ กำหนดนโยบาย กำหนด ความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ จัดทำแผนพัฒนางาน จัดทำปฏิทินการทำงานร่วมกัน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ร่วมรับรู้ปัญหา ร่วมเสนอปัญหา สืบหาข้อมูล และนำมากำหนดนโยบายร่วมกัน โดยการประชุมครูร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดความต้องการ และจัดลำดับ ความสำคัญ การตัดสินใจเป็นกระบวนการช่วงเริ่มต้น จากนั้นร่วมกำหนดการดำเนินการตามที่ ตัดสินใจ ร่วมพัฒนาและปฏิบัติตามแผน ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ การตัดสินใจที่ดี ทำให้มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...มีการปรึกษาหารือร่วมกัน ร่วมจัดทำ SWOT จัดประชุม/ สัมมนา ลงมติตัดสินใจ ร่วมกัน กำหนดนโยบาย กำหนดโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการโรงเรียนพระราชทาน ฯ โครงการจัดการเรียนรู้แบบ PBL จัดทำปฏิทินการทำงานร่วมกัน จัดลำดับความสำคัญต่าง ๆ ของ งาน กำหนดผู้รับผิดชอบ จัดทำแผนพัฒนางานโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ยี่รูปร่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ จนได้ข้อสรุป ร่วมกันตัดสินใจ กำหนดนโยบายของโรงเรียน โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง สพฐ. สพป. และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้ความเป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน กำหนดตามสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการที่ส่งผลต่อศักยภาพการดำเนินงานในด้านคุณภาพ การบริหารจัดการ คุณธรรมที่เกิดขึ้น บรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ บนฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การกำหนดนโยบาย ได้นำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาประชุมชี้แจงให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และร่วมกันหาแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานตามนโยบาย ตามข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ จัดลำดับความสำคัญ และจัดทำโครงการ/ กิจกรรมรองรับนโยบาย ร่วมตัดสินใจปฏิบัติตามแผน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาประชุมชี้แจงให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และร่วมกันวางแผนการดำเนินงานตามนโยบาย จัดลำดับความสำคัญ และจัดทำโครงการกิจกรรมรองรับนโยบาย...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...บุคลากรทุกคน ประชุม ร่วมวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน และนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนปฏิบัติงาน ใช้ภาระงานที่ต้องดำเนินการเป็นความต้องการให้บุคลากรบริหารจัดการเวลาให้ได้ภาระงานตามกำหนด ให้ทุกคนได้รับผิดชอบโครงการและกิจกรรมกระจายงานตามความถนัดของแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม ผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรมมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมภายใต้ระเบียบที่เกี่ยวข้อง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ประชุมคณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกัน นำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด มาวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน กำหนดเป็นนโยบายโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงาน โดยเน้นความเห็นส่วนใหญ่เป็นสำคัญ วิเคราะห์ด้วยเหตุผล และข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ นำไปสู่การตัดสินใจ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความเห็นข้อคิด แลกเปลี่ยนและสนับสนุนเพื่อการจัดการกิจกรรม ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ดำเนินการตามมติที่ประชุม...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมิน และร่วมชื่นชมในการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนงานหรือโครงการ/ กิจกรรมที่กำหนด ทุกคนได้แสดงศักยภาพตามบทบาทหน้าที่และความรู้ความสามารถ จัด กิจกรรมจัดการเรียนรู้โดยให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร่วมจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาครู และผู้เรียนที่หลากหลาย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สนับสนุนงบประมาณ สร้างแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ติดต่อประสานงานในการขอความช่วยเหลือด้านร่างกาย ด้านระดมทุนทรัพย์จากทุกฝ่าย ทุกภาคส่วน ทุกกิจกรรมต่างร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพตามความรู้ความสามารถ ทำความเข้าใจกับครู บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของสถานศึกษา เกี่ยวกับ ขั้นตอน วิธีการในการดำเนินการจัดการศึกษาตาม โครงการ กิจกรรมจัดการเรียนรู้โดยให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ช่วยกันจัดบรรยากาศในการเรียนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน จัดกิจกรรมพัฒนาครู พัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย ช่วยกันจัดหาทรัพยากรด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน สนับสนุนให้ขวัญกำลังใจ และระดมทุนทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอก เชิญภูมิปัญญาท้องถิ่น มาร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ ทุกกิจกรรมต่างร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ คณะกรรมการรับทราบ และร่วมดำเนินงาน คณะกรรมการร่วมสนับสนุนการจัดสร้างแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ติดต่อประสานงานในการขอความช่วยเหลือด้านทรัพยากรจากทุกฝ่าย ทุกภาค ส่วน ศิษย์เก่า แรงชาวบ้านมาร่วมพัฒนาในโรงเรียน ครูภาคภูมิใจในการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี เช่น กิริยามารยาท การอ่านออกเขียนได้ ครูมีการวางแผนงาน จากส่วนตัว คู่ฝ่ายวิชาการ และสู่การประชุมร่วมกันการทำงานมีการประสานงาน แบ่งงานตาม ความถนัดความรับผิดชอบ และมีการสรุปผลงานร่วมกัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมิน และร่วมชื่นชม ในการดำเนินงานการจัดการศึกษา ทุกคนมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล อาจร่วมจัดหาวัสดุ หางบประมาณสนับสนุนช่วยประสานงานผู้เกี่ยวข้องในการขอความช่วยเหลือด้านร่างกาย และทุนทรัพย์ในการดำเนินงาน ตลอดจนให้กำลังใจในการดำเนินงาน ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดย ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความร่วมมือร่วมงาน ร่วมสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรบริจาคเงินช่วยเหลือ โรงเรียน เสียสละเวลาช่วยเหลือการจัดกิจกรรม ร่วมประสานงานคณะครูจัดกิจกรรมเรียนรู้ตามบทบาทหน้าที่และความรู้ความสามารถ และตามที่ได้รับหมาย ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการตาม นโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทาง ปฏิบัติของโรงเรียนร่วมในการปฏิบัติการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาครูทุกคนจัดการเรียนรู้ ตามแผนตามหลักสูตร และร่วมกันจัดกิจกรรมตามแผนงาน จัดลำดับงานก่อน-หลังตาม ความเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรับทราบ การดำเนินงานต่าง ๆ เข้าร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ และสนับสนุนด้านทรัพยากรให้โรงเรียน ในขณะที่เดียวกันโรงเรียน ก็ให้ความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ เช่นเดียวกันโรงเรียนมีหลักสูตร มาตรฐาน แผนปฏิบัติการ เป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โรงเรียนจะมีการแต่งตั้งคณะครู ผู้รับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบต่าง ๆ ในการเป็นตัวหลักในการติดต่อ ประสานงานในกิจกรรม นั้น ๆ การประสานงานในโรงเรียนจะมีอุปสรรคอยู่บ้าง บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีความเสียสละแต่มีบางส่วนยังขาดจิตอาสา ทุกคนมีส่วนร่วมมากบ้างน้อยบ้างตามบทบาท ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผลและพัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุงให้งานดีขึ้น โดยมีส่วนร่วมในรูปองค์กรคณะ บุคคล...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...การบริหารงานในโรงเรียนจะมีโครงสร้างการดำเนินงานแบ่งเป็น 4 ฝ่าย มีการมอบหมายคณะกรรมการรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ตามแผน ที่วางไว้อย่างชัดเจน ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือโรงเรียน เสียสละเวลาช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของทางโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

1.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อันเกิดจากผลการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ทางด้านจิตใจมากกว่าเป็นสิ่งที่ตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ โดยทุกคนร่วมกันชื่นชม ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน ยกย่องชมเชย ผู้ทำประโยชน์ให้โรงเรียน อาจทำหนังสือขอบคุณในการมีส่วนร่วมและจัดทำเกียรติบัตรมอบให้แก่ บุคคล องค์กรหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ที่มาทำประโยชน์หรือบริจาคทรัพย์สินให้กับโรงเรียน และประชาสัมพันธ์สู่สาธารณชน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...โรงเรียนได้รับความร่วมมือจาก ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ในการร่วมบริจาคทรัพย์สิน และสิ่งของ ทั้งร่างกาย แรงใจ และกำลังทรัพย์ เนื่องจากในโอกาสต่าง ๆ โรงเรียนให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ต้องมีวิธีการที่ดี เพื่อให้บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วม รู้สึกได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง ได้รับความภาคภูมิใจในการเสียสละ อุทิศตน และภูมิใจในผลงานและความสำเร็จ โรงเรียนมีจัดทำทะเบียนคู่มือการบริจาคและออกไปประกาศเกียรติคุณทุกครั้ง และจัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณอย่างสมเกียรติในโอกาสวันสำคัญ ๆ เช่น วันเด็ก, วันแม่ และประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...เมื่อผลงานจากการดำเนินงานร่วมกัน ประสบความสำเร็จ ทุกคนร่วมกันชื่นชม ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน โรงเรียนจะทำหนังสือขอบคุณการมีส่วนร่วมและจัดทำเกียรติบัตรมอบให้แก่บุคคล องค์กร/ หน่วยงานภายนอกโรงเรียน มาทำประโยชน์หรือบริจาคทรัพย์สินให้กับโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ร่วมบริจาค ร่วมหาเครือข่าย ร่วมสนับสนุน พร้อมทั้งมอบเกียรติบัตร ร่วมชื่นชม ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และประชาสัมพันธ์สู่สาธารณชน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ใน

ลักษณะร่วมกันชื่นชม ยินดีในผลงาน และรับมอบเกียรติบัตรในการมีส่วนร่วมบริจาคให้ความช่วยเหลือสนับสนุนงาน โรงเรียนจนสำเร็จ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันชื่นชม ยินดีในผลงาน โรงเรียนจัดทำหนังสือขอบคุณผู้ร่วมจัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนและมอบใบอนุญาต โบนัสให้กับผู้สนับสนุนกิจกรรมของทางโรงเรียน รวมทั้งทำหนังสือขอบคุณผู้ช่วยพัฒนาโรงเรียนทำประโยชน์หรือบริจาคทรัพย์สินโดยมอบในวันสำคัญ ๆ เช่น วันเด็ก วันแม่ และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการมอบเกียรติบัตร แก่บุคคลองค์กร/ หน่วยงานภายนอกที่บริจาคทรัพย์/ สิ่งของให้โรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ทุกครั้งที่มีความสำเร็จ ได้รับรางวัล จะมีการมอบเกียรติบัตรแก่ผู้รับผิดชอบและคณะทำงาน เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นการเชิดชูผู้ที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และร่วมกันแสดงความยินดี และชื่นชม...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...มีคณะกรรมการดำเนินการรับ-จ่ายเงิน ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับรู้และมีทะเบียนคุมการใช้จ่ายอย่างชัดเจน มีการมอบเกียรติบัตรโดยประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มอบ และโรงเรียนออกใบอนุญาต โบนัสในการบริจาคเงินช่วยเหลือ โรงเรียนปุกระเบื่องห้องเรียน รวมทั้งบริจาคเงินสร้างอาคาร...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนาโรงเรียน ให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีกระบวนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลคือ ทุกคนทุกฝ่ายร่วมเป็นคณะกรรมการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ช่วยกันควบคุม ตรวจสอบ วัดและประเมินผลการดำเนินงาน แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลทุกกิจกรรม ทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงาน และงบประมาณ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหรือไม่เพียงใด นำมาแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้ได้ผลงานที่คุ้มค่า คุ้มทุน เป็นประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการควบคุม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการดำเนินงาน และนำแนวทางจากการศึกษาดูงาน มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข และ พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทุกคนมีส่วนร่วมเพราะเกิดจากการค้นหาแนวทางร่วมกัน ของทุกฝ่าย...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ให้ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายร่วมประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน และมีส่วนร่วม ในการการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น พร้อมทั้งจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงฯ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารได้แต่งตั้งบุคลากร เป็นคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และรายงานผลการประเมิน ให้ผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้อง ได้รับทราบ ทุกคน มีส่วนร่วมนำผลจากการประเมิน ข้อผิดพลาด หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพที่สูงขึ้นต่อไป ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“..ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย พร้อมร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ คณะครูมีส่วนร่วมใน การจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำ SAR รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และนำข้อบกพร่องมาแก้ไข...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...บุคลากรทุกคนรับผิดชอบในการประเมินผลงาน ปฏิบัติงานของตนเองและร่วม เป็นคณะกรรมการในการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ในภาพรวม ของโรงเรียน และรายงานผลให้กับผู้เกี่ยวข้องรับทราบ และนำผลจากการประเมิน ข้อผิดพลาด หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ที่สูงขึ้นต่อไป...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...การประเมินผลงาน ผู้รับผิดชอบจะประเมินตามแผน แจ่มผลเป็นลายลักษณ์อักษร รวบรวมประเมินผลแจ้งที่ประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ได้ทราบ และมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ ตรวจสอบ และประเมินพัฒนาการของนักเรียนที่ดีขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

ตารางที่ 45 สรุปผลความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ จำแนกตาม โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
1.1 ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุม รับรู้ปัญหา ร่วมเสนอปัญหา สืบหาข้อมูล ร่วมกัน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายใน ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียน บนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ มีอยู่ จนได้ข้อสรุป ร่วมกันตัดสินใจ กำหนด นโยบาย กำหนดความต้องการและจัดลำดับ ความสำคัญ จัดทำแผนพัฒนางาน จัดทำปฏิทิน การทำงานร่วมกัน	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ เช่น การกำหนดนโยบาย ได้นำ นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาประชุมชี้แจง ให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และร่วมกันหา แนวทางในการวางแผนการดำเนินงานตาม นโยบาย ตามข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ จัดลำดับ ความสำคัญ และจัดทำโครงการ/ กิจกรรมรองรับ นโยบาย ร่วมตัดสินใจปฏิบัติตามแผน	×
1.2 ด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมคิด ร่วม วางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมิน และร่วมชื่นชม ในการดำเนินงานการจัดการศึกษา ให้ทุกคนได้ แสดงศักยภาพ ตามบทบาทหน้าที่และความรู้ ความสามารถ ดำเนินการตาม	ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความร่วมมือ ร่วมงาน ร่วมสนับสนุนให้ความ ช่วยเหลือด้านทรัพยากร บริจาคเงินช่วยเหลือ โรงเรียน เสียสละเวลาช่วยเหลือการจัดกิจกรรม	×

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
	<p>โครงการ กิจกรรม จัดการเรียนรู้โดยให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาครูพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย คณะกรรมการมีส่วนร่วมจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สนับสนุนงบประมาณ จัดสร้างแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ติดต่อประสานงานผู้เกี่ยวข้องในการขอความช่วยเหลือด้านร่างกาย ด้านระดมทุนทรัพยากรจากทุกฝ่าย ทุกภาคส่วน ทุกกิจกรรมต่างร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ร่วมการประสานงาน คณะครู จัดกิจกรรมเรียนรู้ตามบทบาทหน้าที่และความรู้ความสามารถ และตามที่ได้รับหมาย</p>	
1.3 การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	<p>ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยทุกคนร่วมกันชื่นชม ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน ยกย่องชมเชยผู้ทำประโยชน์ให้โรงเรียนทำหนังสือขอบคุณ</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในลักษณะการร่วมกันชื่นชม ยินดีในผลงาน และรับมอบเกียรติบัตรในการมีส่วนร่วม บริจาค</p>	×

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ความสำเร็จในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
1.4 การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	การมีส่วนร่วมและจัดทำเกียรติบัตรมอบให้แก่บุคคล องค์กรหน่วยงานภายนอกโรงเรียน มาทำประโยชน์ หรือบริจาคทรัพย์สินให้กับโรงเรียน และ ประชาสัมพันธ์สู่สาธารณชน ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้องมี ส่วนร่วมใน การควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผลการ ดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้นทุกคน/ ทุกฝ่ายร่วมเป็นคณะกรรมการวัดและประเมินผลการ ดำเนินงาน ช่วยกันควบคุม ตรวจสอบ วัดและ ประเมินผลการดำเนินงาน แล้วนำผลการประเมินมา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนาเพื่อให้ โรงเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนงานโรงเรียนจน สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาได้แต่งตั้งบุคลากรเป็น คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และรายงานผลการประเมินให้ ผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้อง ได้รับทราบ ทุกคนมี ส่วนร่วมนำผลจากการประเมิน ข้อผิดพลาด หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาเป็นแนวทางใน การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโรงเรียนให้มี คุณภาพที่สูงขึ้นต่อไป	×

หมายเหตุ × สอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกัน ✓ มีความสอดคล้องกัน

จากตารางที่ 45 สรุปความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ จำแนกตาม โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ มีกระบวนการ หรือวิธีการดำเนินงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จที่มีความสอดคล้องกัน เป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกันในทุกด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทุกปัจจัย อันประกอบด้วย ปัจจัยด้าน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู บรรยากาศองค์กร สภาพแวดล้อม และบทบาทของ ชุมชน/ สังคม ล้วนมีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งทางตรง และทางอ้อมตามบริบท สภาพแวดล้อมของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักจาก โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ผู้ให้ข้อมูล หลักได้แสดงความคิดเห็นในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 พฤติกรรมของผู้บริหาร

2.1.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม วางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมชื่นชม และมอบหมายงานให้ครูตามบทบาทหน้าที่ ของแต่ละบุคคล ให้ครูได้ปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ผลงานอย่างเต็มความสามารถ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน และไม่เลือกปฏิบัติตั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การเปิดประเด็นให้ครูและบุคลากร ได้กล้าพูด แล้วทำ และการปฏิบัติตน เป็นตัวอย่างปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกครั้ง/ มีความสามารถในด้านวิชาการ นิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนและการสอนของครู ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ทรัพยากร ประเมินผลงาน ประชาสัมพันธ์ เป็นผู้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำในสังคมได้...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในการเสนอ ความคิดเห็น คิดงานสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติงาน และร่วมแก้ปัญหา การดำเนินงาน มีการประชุมวางแผนร่วมกันทุกครั้ง ทำงานโปร่งใส ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ทุกขั้นตอน เป็นผู้นำทีมงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมชื่นชมผลงาน ไม่ทอดทิ้งทีมงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้นำเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมชื่นชม และมอบหมายงานให้ครูตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล ให้ครูได้ปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ผลงานอย่างเต็มความสามารถ ให้เกียรติผู้ร่วมงานไม่เลือกปฏิบัติ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูด้วยเหตุผลเป็นผู้นำที่ดี ใ่วางใจและให้เกียรติผู้ร่วมงาน ร่วมวางแผนการดำเนินงาน สรุปผลการตัดสินใจโดยมุ่งประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของครูและมอบหมายงานให้ทำตามความสามารถ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูด้วยเหตุผลเป็นผู้นำที่ดี ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนรูปแบบการจัดบริเวณโรงเรียนให้น่าอยู่และสวยงาม มีความเชื่อมั่นในความสามารถของครูและมอบหมายงานให้ทำตามความสามารถ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นผู้ร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถทำให้งานสำเร็จ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและยินดีรับฟังการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมาจากผู้ร่วมงานมีการสอบถามหรือขอคำปรึกษาจากครูทุก ๆ คนว่าสิ่งที่ผู้บริหารเสนอแนะออกมานั้นมีความเหมาะสมหรือควรที่จะมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะให้งานนั้น ๆ ดำเนินไปได้ด้วยดีและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ ไม่เลือกปฏิบัติ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ผู้บริหารรับฟังความเห็นของทุกฝ่าย ร่วมประชุม วางแผนการดำเนินงาน สรุปผลการตัดสินใจโดยมุ่งประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน ใ่วางใจและให้เกียรติผู้ร่วมงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.1.2 การติดต่อระหว่างบุคคล

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรม การติดต่อระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติยกย่อง และใ่วางใจ ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะกับผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ เป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน เข้าใจ และเข้าถึงผู้ร่วมงาน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เป็นคนที่มีอารมณ์ดีเสมอ คิดบวก/ ให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว เต็มใจให้คำปรึกษา/ พุทธิ มีเหตุผล...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...มีความสัมพันธ์อันดีงามกับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติ ยกย่อง และไว้วางใจ ผู้ร่วมงานให้คำปรึกษา รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะกับผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน เข้าใจ และเข้าถึงผู้ร่วมงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายและทำความเข้าใจแนวปฏิบัติร่วมกัน รับฟังและยอมรับแนวคิดวิธีการปฏิบัติและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมติดต่อระหว่างบุคคลโดยผู้บริหารให้เกียรติผู้ร่วมงานยอมรับความสามารถและให้ผู้ร่วมงานรับรู้รับทราบข้อมูลร่วมกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องด้วยตัวเองทุกครั้งด้วยอัธยาศัยและสัมพันธ์ภาพที่ดีงาม ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารให้เกียรติยกย่องนับถือผู้ร่วมงานยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงาน ยินดีรับฟังเหตุผลของให้ความเป็นกันเอง มีการสอบถามหรือขอคำปรึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาอื่นด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยมีการแลกเปลี่ยนคำปรึกษาซึ่งกันและกันด้วยสัมพันธ์ภาพที่ดีและเป็นกันเอง ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างให้เกียรติไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคทุกคนตรงประเด็น กระชับเวลา เข้าใจง่าย มีอัธยาศัยและสัมพันธ์ภาพ เป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ยึดการให้เกียรติ เช่น การพูดคุยซึ่งหน้า ไปหาถึงที่ ขอคำปรึกษาเก็บข้อเสนอแนะ วิเคราะห์และปฏิบัติตามอย่างเหมาะสมและให้เครดิตกับความคิด ข้อเสนอแนะ/ มีความเป็นกันเอง มีอัธยาศัยและสัมพันธ์ภาพ เป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน/ มีวิสัยทัศน์ที่ดี/ รับฟังข้อเสนอแนะ/ มีทั้งการติดต่อประสานงานทั้งเบื้องบนสู่เบื้องล่างและเบื้องล่างสู่เบื้องบน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...การติดต่อ โดยใช้ความคุ้นเคย และให้ทุกส่วนรับรู้รับทราบข้อมูลร่วมกัน โดยการประชุมและผู้บริหารให้ความสำคัญในการติดต่อประสานงานกับคณะกรรมการด้วยตัวเองทุกครั้ง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.1.3 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารมีการแสดงความเป็น
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ สังเกตได้จากผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน นำความรู้ ทักษะ
และเทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี พุดและทำอย่างมี
หลักการ มีโครงสร้างในการบริหารอย่างชัดเจน มอบหมายงานอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศกำกับ
ติดตาม โดยใช้กระบวนการ PDCA และนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางาน ดังข้อมูล
จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องศึกษาหาความรู้และข้อมูลต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ หมั่นสังเกต
พฤติกรรมการสอนของครู นิเทศ ติดตาม เพื่อเป้าหมายที่สำคัญที่สุดคือ คุณภาพผู้เรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน นำความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่มี
ประสิทธิภาพ เสนอแนะให้กับครูนำไปจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้
บรรลุเป้าหมาย มีความรู้ความสามารถในด้านงานวิชาการ มีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน
ให้ครูได้พัฒนางานเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีความเป็นผู้นำ ริเริ่ม งานใหม่ ๆ
แนะนำและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาจัดการเรียนการสอน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน นำความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้
ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี พุดและทำอย่างมีหลักการ
มีโครงสร้างในการบริหารอย่างชัดเจนมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ เสนอแนะให้ครูนำไป
จัดการเรียนรู้ มีการนิเทศกำกับติดตามโดยใช้กระบวนการ PDCA และนำกระบวนการวิจัย มาใช้
ในการพัฒนา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารมีการแสดง
พฤติกรรมวิชาการ สังเกตได้จากผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิค
วิธีต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการจัดการศึกษา การพัฒนางานวิชาการมีความรอบรู้ทาง
วิชาการ ติดตามข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา มีการใช้ ICT ในการบริหารจัดการศึกษาหาความรู้
ให้ทันสมัยตลอดเวลา มอบหมายงานให้ครูดำเนินงานตามความรู้และความถนัดและประสบการณ์
ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารมีการแสดงความสามารถในการนำความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีต่าง ๆ
ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ การพัฒนา

งานวิชาการเข้มข้นเรียนเป็นประจำพร้อมแนะนำสิ่งที่ควรปฏิบัติให้กับครูผู้สอนรวมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน มีความรอบรู้ทางวิชาการสามารถแนะนำและชี้แนะให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับบริบทของคนและงานนั้น ๆ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีเทคนิควิธีการต่าง ๆ สามารถนำมาถ่ายทอดได้เป็นอย่างดี..”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...มีความรอบรู้ทางวิชาการ ติดตามข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา สามารถแนะนำและชี้แนะให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับบริบทของคนและงานนั้น ๆ ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ผู้นำมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพปัจจุบัน มีการใช้ ICT ในการบริหารจัดการ ศึกษาหาความรู้ให้ทันสมัยตลอดเวลาอบหมายงานให้ครูดำเนินงานตามความรู้และความถนัดและประสบการณ์...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.1.4 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นกัลยาณมิตร เป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสสร้างสรรค์ผลงาน ให้รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ รวมทั้งคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของผู้ร่วมงานแต่ละคนและมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถ พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานตามควรแก่โอกาส ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ในประเด็นต่อไปนี้

2.1.4.1 ความมีเสน่ห์

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความมีเสน่ห์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นกัลยาณมิตรและเป็นแบบอย่างที่ดี ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีความเสมอภาค มีความเป็นกัลยาณมิตร/ ยิ้มเก่ง อารมณ์ เพื่อให้ครูและบุคลากรรู้สึกอบอุ่นและเป็นมิตร...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...มีวิสัยทัศน์ วางแผนการเปลี่ยนแปลง คิดหาวิธีการใหม่ ๆ มีความเป็นผู้นำ สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีบุคลิกที่ดีงาม มีมนุษยสัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส การพูดจา วางตนเหมาะสมสถานการณ์ และมีความสามารถแก้ปัญหา ในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ดี ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ตรงต่อเวลา พัฒนาตนให้มีความก้าวหน้า ตลอดเวลา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร/ อารมณ์ดี ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นกันเอง วางตัวในการครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี และมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างที่ดี...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความมีเสน่ห์ โดยประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ร่วมงานให้คำแนะนำและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน กระตุ้นการทำงานโดยการให้คำพูด ที่กระตุ้นการคิด กระตุ้นการกระทำ ให้ผู้ร่วมงาน คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ปรับปรุงการสอน อย่างเป็นผลดี เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ร่วมงานร่วมแก้ปัญหากับครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนการสอนให้คำพูดกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาแก่ครูผู้สอน ให้ความรักความเมตตา ความเข้าใจต่อทุกคนอย่างเสมอภาคไม่ลำเอียงให้รางวัล ชมเชย เมื่อมีผลงานเป็นที่พึงพอใจวางตัว และแต่งกายเหมาะสม กิริยามารยาทน่านับถือ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...มีความเป็นกันเอง เป็นผู้ควบคุมอารมณ์ที่ดี โดยใช้ในการจูงใจให้เกิด การทำงานที่มีคุณภาพภายในโรงเรียน ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี หรือเป็นโมเดลสำหรับ ผู้ตาม ผู้นำได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงาน ผู้นำมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมที่ดีงาม ทำให้ผู้ตามมั่นใจ และเชื่อมั่นในตัวผู้นำมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล โดยการวางแผนเปลี่ยนแปลงและจัดทำ สิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ ผู้ร่วมงาน กระตุ้นการทำงาน โดยการให้คำพูดที่กระตุ้นการคิด กระตุ้นการกระทำ ให้ผู้ร่วมงาน

ระดมสมองในการวางแผนการดำเนินงาน คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ปรับปรุงการสอนอย่างได้ผลดี เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มคำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.1.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึง ความสำคัญต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมชื่นชมยินดีเมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ดังข้อมูลจาก การสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ให้กำลังใจ นิเทศ อบรม/ ให้ไปศึกษาดูงาน เพื่อมาพัฒนางาน/ เสนอแนวทาง/ ให้ความหวังในผลสำเร็จของงาน และชื่นชม ยินดีเมื่องานประสบความสำเร็จ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ให้กำลังใจกับผู้ร่วมงาน เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจจนประสบผลสำเร็จ แสดงความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ให้คำชม และยินดี/ ชื่นนำให้เห็น ผลสำเร็จ และจะเกิดประโยชน์ที่ทำ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารสร้างความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นตัวอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม และในการมอบหมาย งานให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมกัน ชื่นชมยินดีเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ และร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นขวัญและกำลังใจ ให้ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มคำ พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารสร้างความตระหนัก เป็น แบบอย่าง ในการประพฤติปฏิบัติและกระตุ้นการทำงาน สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในการ ทำงานจัดประชุม นิเทศ ให้ความรู้ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูไปประชุม อบรม ศึกษา ดูงานนอกสถานที่ และนำผลมาปรับปรุงเพื่อมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ครู ได้พัฒนาตาม ศักยภาพแต่ละบุคคล ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารสร้างความตระหนัก และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงสิ่งสำคัญ ที่ควรได้รับการพิจารณาในการปฏิบัติงานในการทำหน้าที่ให้กับครู สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานตามแนวคิดของครู มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับ คณะครู โดยเริ่มจากแรงจูงใจภายใน เป็นผู้นำในการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น และเจตคติที่ดีในด้านบวก ทำให้คณะครูศรัทธาและยอมรับ ในตัวผู้นำด้วยความเต็มใจรวมทั้งชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ผู้นำเป็นแบบอย่าง มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น มีเจตคติที่ดี ในด้านบวก กระตุ้นทีมงานให้มีชีวิตชีวา ทำให้ทีมงานศรัทธาและยอมรับในตัวผู้นำด้วยความเต็มใจ ให้ผู้ร่วมงานกำหนดเส้นทางอาชีพของตนและตั้งเป้าที่ท้าทาย กำหนดรางวัลที่ให้ (ถ้าตอบแทน) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและกระตุ้นให้เกิดงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...จัดประชุม นิเทศ ให้ความรู้ และแจ้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาในการปฏิบัติงาน ให้คณะครู ปฏิบัติงานอย่างอิสระ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูไปประชุม อบรม ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ และนำผลมาปรับปรุงเพื่อมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ครูได้พัฒนาตาม ศักยภาพแต่ละบุคคล...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.1.4.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยสร้างความตระหนักและส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสสร้างสรรค์ผลงาน ให้รู้จักคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ รวมทั้งคิดหาแนวทาง ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครู ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...จำลองเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูจัดการแก้ปัญหา/ ไม่ก้าวถ่าง ในการปฏิบัติงาน/ มีเทคนิคการพูด ก่อให้เกิดความคิดกระบวนการแก้ปัญหา/ ชวนคิด...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ระดมความคิด ใช้ความคิดที่หลากหลาย ส่งเสริมแนวคิด เทคนิควิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูกคิด แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูไปประชุมสัมมนา อบรม

และศึกษาคูงาน นำผลมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูรู้จักการวิเคราะห์ปัญหา
หาสาเหตุของปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารกระตุ้น สร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานให้มีโอกาส
สร้างสรรค์ผลงาน ให้รู้จักคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ รวมทั้งคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหา
ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าหรืออาจเกิดขึ้นในอนาคต และจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครู...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม
เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัด
ตามความสามารถให้ผู้ร่วมงานใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้คิดแก้ปัญหา
ได้อย่างรอบคอบเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน
พร้อมทั้งแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้วิธีการวิเคราะห์ปัญหา แนะนำขณะครูกำลังหาทางแก้ไข
ปัญหาการเรียน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามความถนัดตามความสามารถและ
มอบหมายให้ผู้ร่วมงานใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสันติ มีการกระตุ้น
การใช้ปัญญาของผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียนและแก้ปัญหา
เพื่อทางออกใหม่ที่ดีกว่าเดิม คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้
ผู้ร่วมงานตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองรวมทั้งสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานรู้จักคิด
แก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ผู้บริหารกำหนดนโยบายการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัดสินด้วยผลงาน
มีการขอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ทำทนายเพื่อให้เกิดการพัฒนา เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม
ในการแสดงความคิดเห็น กระตุ้นปัญญาผู้ร่วมงาน ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน ทำให้
ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อทางออกใหม่ที่ดีกว่าเดิม...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์
ต่าง ๆ ให้เกิดมองปัญหาในหลายแง่มุมเพื่อให้คิดแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบเปิดโอกาสให้ทุกภาค
ส่วนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานพร้อมทั้งแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน
รู้วิธีการวิเคราะห์ปัญหา แนะนำขณะครูกำลังหาทางแก้ไขปัญหาการเรียน การสอนด้วยวิธีการใหม่ ๆ
ทำให้การเรียนการสอนประสบความสำเร็จ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.1.4.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของ ผู้ร่วมงานแต่ละคนและมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานตามควรแก่โอกาส ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เข้าใจ เข้าถึงผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือตามควร แก่โอกาสส่งเสริมให้มีการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ มอบหมายงานให้ตรงกับ ความสามารถและความถนัด...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ให้ความสำคัญกับทุกคน ใช้วิจารณ์ตามสังเกตตามความถนัดและ ความสามารถของแต่ละบุคคล มอบหมายงาน แล้วติดตามตรวจสอบงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานตามควรแก่โอกาส พุดคุยในสิ่งดี ๆ การกล่าวคำชม การพุดจา โดยการให้กำลังใจ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารงานมอบหมายงานพิเศษตามความถนัดและความสามารถของ ผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลให้ความสำคัญกับครูทุกคน พร้อมทั้งให้คำแนะนำส่งเสริมให้กำลังใจติดตาม ตรวจสอบงานอย่างใกล้ชิดในการดำเนินงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ในการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคลโดยผู้บริหารพบปะพุดคุยกับครูตาม โอกาสสนับสนุนให้ครูทำงานที่ถนัดให้ความสำคัญแต่ละบุคคลในการทำงาน คำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า แก่คณะครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารพบปะพุดคุยกับครูตามโอกาสสนับสนุนให้ครูทำงานที่ถนัด ร่วมปรึกษาหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานใช้การกระตุ้นการใช้ปัญญาของครู โดยให้คิดโครงการ ต่าง ๆ คิดแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ และคอยช่วยเหลือ แนะนำ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้ง ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าแก่ผู้ร่วมงานทุกคน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ให้ความสำคัญแต่ละบุคคลในการทำงาน ให้ตรงตามวิชาที่เขาสอน ให้เกียรติในการทำงานการสอนนั้น ๆ คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ เน้นให้มีการทำงานเป็นที่มาอย่างต่อเนื่องและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลกับกรณีบุคคลซึ่งมีปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการทำงานเฉพาะด้าน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ให้คำปรึกษา แนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าแก่คณะครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่อง ชมเชย แสดงความพึงพอใจ ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ในที่ประชุมและทุกครั้งที่มีโอกาส...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.1.5 พฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยยกย่อง ชื่นชมยินดี และมอบรางวัล เมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งหน้าที่การงานและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ แต่ในบางสถานการณ์ผู้บริหารมอบหมายงานแล้วให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานตามความสามารถ ไม่ก้าวก่ายการดำเนินงาน ให้คำปรึกษาเฉพาะกรณีที่ขอคำแนะนำ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ในประเด็นต่อไปนี้

2.1.5.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยยกย่อง ชื่นชมยินดี เมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งหน้าที่การงานและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ให้การยกย่อง ชมเชย/ ให้รางวัล ให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อผลงานสำเร็จ ตามเป้าหมาย ให้ขวัญและกำลังใจ ช่วยคิด ช่วยแก้ปัญหา เมื่องานมีอุปสรรค...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ยกย่อง ชมเชย/ แสดงความยินดี เมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ ทั้งหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยชื่นชมเป็นการส่วนตัวและในที่ประชุม/ ประกาศให้สาธารณชนทราบ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารมอบหมายงานต่าง ๆ ตามความสามารถรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานโดยมอบเกียรติบัตรในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จในที่

ประชุม และประชาสัมพันธ์ซึ่งชมผลการดำเนินงานในวารสารแผ่นพับของโรงเรียน และพิจารณาความดีความชอบขึ้นอยู่กับความสำเร็จของผลการปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมาย...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยประกาศ ชื่นชมความสำเร็จของครูนักเรียนในที่ประชุม หน้าเสาธงและมอบรางวัลให้ตามโอกาสอันสมควรดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารประกาศ ชื่นชมความสำเร็จของครู นักเรียนในที่ประชุม หน้าเสาธงสร้างกฎเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ชดเชย เปิดเผยมอบรางวัลให้ตามโอกาสอันสมควร มีการให้คำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ให้กำลังใจ ให้รางวัลตามความสามารถของแต่ละบุคคล...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ให้รางวัลเมื่อเห็นว่า การทำงานนั้นสมควร ได้รางวัลหรือเมื่อได้รางวัลแล้วจะนำมาซึ่งการพัฒนาต่อไป ให้รางวัลโดยการชมเชยหรือเป็นสิ่งของแล้วแต่กรณี เพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย แก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี และประสบความสำเร็จมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและกระตุ้นทางด้านภาระหน้าที่บทบาทของความเป็นครู...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.1.5.2 การบริหารแบบวางเฉย

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉย โดยผู้บริหารมอบหมายงาน แล้วให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานตามความสามารถไม่ก้าวก่ายการดำเนินงาน ให้คำปรึกษาเฉพาะกรณี ที่ขอคำแนะนำ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ใช้ในบางโอกาส เช่นในสถานการณ์ที่มีเหตุการณ์ที่ซับซ้อน ผู้บริหารต้องนิ่งและใช้สมาธิอย่างมากให้อิสระในการทำงาน ไม่ก้าวก่าย/ ทำให้ไม่ให้เกิดเหตุการณ์รุนแรง/ ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามอย่างอิสระ ไม่ก้าวก่าย หากมีปัญหา จึงเข้าไปช่วยเหลือ มีความเชื่อมั่นในผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ทำ เมื่อไม่ได้มาตรฐานจึงเข้าช่วยเหลือ ในกรณีที่เกิดกระทบกระทั่งระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางไม่แสดงความคิดเห็น เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารมอบหมายงาน แล้วให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานตามความสามารถ ไม่ก้าวก่ายการดำเนินงาน และให้คำปรึกษาที่ต่อเนื่องเมื่อผู้ร่วมงานนำเรื่องมาปรึกษา และขอคำแนะนำ เมื่อมีปัญหาระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางรับฟังเหตุผลของทั้งสองฝ่าย ให้ความสำคัญเป็นธรรมในการดำเนินการแก้ปัญหา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉย โดยให้ความอิสระ ในการปฏิบัติงานตามความคิดของครู มอบงานให้คณะครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างอิสระ ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ให้ความอิสระในการปฏิบัติงานตามความคิดของครู ให้ความช่วยเหลือตามโอกาสที่ครูร้องขอ รับฟังความคิดเห็นของทุก ๆ คน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...เมื่อให้แรงจูงใจ แนะนำทางสู่ความสำเร็จ การพัฒนางานแล้วไม่มีความพยายามหรือไม่ทำอะไรจะให้การวางเฉย เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปตามสภาพเดิม ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวมักจะเป็นการเสริมแรงทางลบ ครูได้ทำงานตามความคิด แนวทางของตนเองเต็มที่ แต่เมื่อเกิดข้อผิดพลาดอาจเกิดความเสียหายทำให้ต้องทำงานซ้ำซ้อน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...บางครั้งก็ต้องแกล้งปิดหูปิดตา ทำเป็นไม่รู้ไม่เห็นในบางอย่าง เช่น การทำงานสายของครู การหลบไปทำธุระส่วนตัวในบางครั้ง มอบงานให้คณะครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างอิสระ ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.1.6 การสนับสนุนทางสังคมของครู

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนทางสังคมของครู โดยผู้บริหารเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งผลงานเข้าประกวดตามโอกาสต่าง ๆ ส่งครูเข้าร่วมการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ นิเทศ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู มีสวัสดิการช่วยเหลือครูอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และสภาพปัญหารายบุคคล ให้ความสำคัญกับครูทุกคน มีความเป็นธรรม พิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจ และช่วยเหลือครู เมื่อครูริเริ่มงานใหม่ ๆ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การสนับสนุนในการนำผลงานเข้าประกวดโอกาสต่าง ๆ/ ส่งครูเข้าร่วมการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ/ นิเทศการสอนของครู/ มีสวัสดิการช่วยเหลือครู/ ให้การช่วยเหลือคำแนะนำ เมื่อครูเดือดร้อน/ มีปัญหาใด ๆ ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...มีการสนับสนุนและส่งเสริม เข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ ส่งเสริมครูในการส่งผลงานเข้าประกวดตามความรู้ความสามารถ เพื่อการพัฒนา และความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีสวัสดิการช่วยเหลือครูอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และสภาพปัญหารายบุคคล ให้ความสำคัญกับครูทุกคน มีความเป็นธรรม พิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงานให้กำลังใจ และช่วยเหลือครู เมื่อครูริเริ่มงานใหม่ ๆ ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการศึกษาต่อและทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งการส่งผลงานเข้าประกวดตามความรู้ความสามารถตามศักยภาพ ความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคล...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้านการสนับสนุนสังคมครู โดยผู้บริหารนำคณะครูไปทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และเป็น ที่ประจักษ์ต่อภายนอก ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารกำหนดกฎเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนเป็นธรรม จัดตั้งกองทุนเงินกู้ให้กับคณะครูในโรงเรียนพาคณะครูไปทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ตามโอกาสอันควรและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญและความเป็นธรรมกับครูทุก ๆ คน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...เปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ตามโอกาสอันควร ให้มีความทันสมัยและเท่าทันสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้น/ ให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และเป็น ที่ประจักษ์ต่อภายนอก...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ผู้บริหารพิจารณาความคิดความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ครูอย่างเหมาะสม เป็นธรรมเนียม สนับสนุนให้ครูอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนาเพื่อการพัฒนางานปรับปรุงงานให้ดีขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.2 บทบาทของชุมชน/ สังคม

2.2.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชม เป็นวิทยากรมาให้ความรู้ ช่วยเหลือสอดส่องเกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียน รับทราบข่าวสาร ร่วมกิจกรรม เช่น การประชุมผู้ปกครอง การเป็นกรรมการห้องเรียน การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น รวมทั้งให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนและช่วยเหลือ สนับสนุนโรงเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมชื่นชม และร่วมประชาสัมพันธ์ เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของบุตรหลานร่วมกับทางโรงเรียนดึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...โรงเรียนมีชมรมผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน การประชุมผู้ปกครอง ร่วมแสดงความคิดเห็น/ ตอบแบบสอบถาม ร่วมพัฒนาด้านอาคาร สถานที่ การดูแลความปลอดภัยและสอดส่องความประพฤติของนักเรียน ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมเป็นวิทยากรภายนอก...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน ร่วมเป็นคณะกรรมการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชม และร่วมประเมินผลงาน เป็นวิทยากรมาให้ความรู้ช่วยเหลือการสอดส่องเกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียนช่วยกวดขันการบ้านของนักเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมรับทราบข่าวสาร ร่วมกิจกรรม เช่น การประชุมผู้ปกครอง การเป็นกรรมการห้องเรียน การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น รวมทั้งให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนและช่วยเหลือ สนับสนุนโรงเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมชื่นชม และร่วมประชาสัมพันธ์ เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของบุตรหลานร่วมกับทางโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ปัจจัยด้านชุมชนและสังคม ในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเป็นบางครั้ง

ร่วมสนับสนุนการดำเนินงานตามโอกาส ร่วมเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน
 ร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้
 “...ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นทุกครั้งร่วมบริจาคทรัพย์ เพื่อพัฒนา
 โรงเรียนตามสมควรกับฐานะและให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาโรงเรียนตามโอกาส
 มีการประชุมผู้ปกครองโดยมีการแจ้งความเปลี่ยนแปลงและวิธีดำเนินงานให้กับผู้ปกครองรับทราบ
 ทุกครั้ง และให้ผู้ปกครองสามารถเสนอแนวความคิดของผู้ปกครองและบุคคลเพื่อจะเอามาพิจารณา
 แก้ไขหรือปรับเปลี่ยนให้โรงเรียนดีขึ้นยิ่งกว่าเดิมและชุมชนให้ความร่วมมือในการบริหาร
 จัดการศึกษา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...การประชุมงาน ประชุมผู้ปกครองเป็นระยะ ๆ ทั้งตามโอกาสสำคัญ เช่น
 เปิดภาคเรียน และเมื่อเห็นสมควรเป็นคราว ๆ เช่น ผู้ปกครองในชั้นเรียนที่นักเรียนมีปัญหาต้องเร่ง
 แก้ไขร่วมกัน/ รับฟังข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีการช่วยเหลือพัฒนาในโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ผู้ปกครองร่วมเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียนร่วมเป็นร่วมเป็น
 กรรมการในคณะกรรมการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ร่วมกิจกรรมของโรงเรียนตามเป้าหมาย
 ให้ความร่วมมือดีมาก...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.2.2 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการร่วมคิดออกแบบหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ
 ร่วมประเมินผล ร่วมชื่นชม ร่วมสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ตรวจสอบและ
 ปรับปรุงแก้ไขเพื่อช่วยให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
 ไว้ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ตั้งแต่การร่วมคิด
 ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ช่วยเหลือสนับสนุน และรับผิดชอบ กำกับติดตาม ตรวจสอบประเมินผล
 การดำเนินงานของโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...มีส่วนร่วมในการบริหารงานต่าง ๆ ของโรงเรียนตามบทบาทหน้าที่ของ
 คณะกรรมการ ฯ ร่วมชื่นชมผลงาน ร่วมเสนอความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ให้คำปรึกษา

ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมติดตามในการดำเนินงานของโรงเรียน และให้ความร่วมมือเกี่ยวกับงานอื่น ๆ ที่เกิดประโยชน์กับโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการร่วมคิดออกแบบ หลักสูตรท้องถิ่น ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมชื่นชม ร่วมสนับสนุน ส่งเสริม กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเพื่อช่วยในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ปัจจัยด้านชุมชนและสังคม ในการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เสนอแนะให้ความเห็นชอบด้านแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียน ตามโอกาส ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมกระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เสนอแนะให้ความเห็นชอบด้านแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ร่วมพัฒนา แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่ ร่วมบริจาคทรัพย์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนตามโอกาสร่วมประชุม วางแผน และเป็นผู้ดำเนินการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนและกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนตามโอกาส มอบทุนการศึกษาให้นักเรียนตามโอกาสอันควรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดการศึกษา และแนวทางในด้านต่าง ๆ รวมทั้งช่วยระดมทุนเพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ประชุม ระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ร่วมวางแผน กำหนดนโยบาย การตัดสินใจ แนวทางในการปฏิบัติ ระดมทุน และให้ การสนับสนุน โรงเรียนในทุกด้าน และร่วมจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนตาม โอกาส/ ให้ข้อเสนอแนะ หาแนวทางการปัญหาาร่วมกันขณะที่เด็ก ครู ผู้ปกครองมีปัญหา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นข้อเสนอแนะในการพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่นพร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมกระบวนการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.2.3 การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมเป็นวิทยากร ถ่ายทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน ร่วมชื่นชม ร่วมสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมสนับสนุนงบประมาณของโรงเรียน ติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการร่วมคิดออกแบบหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมชื่นชม ร่วมสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเพื่อช่วยให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...เป็นตัวแทนขององค์กรหน่วยงานในชุมชน เข้ามาช่วยเหลือการดำเนินงานของโรงเรียน/ ร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา/ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชม และร่วมสนับสนุนงบประมาณ/ ช่วยหางบประมาณการจัดกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมเป็นวิทยากร ถ่ายทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน และร่วมให้คำปรึกษาและสนับสนุนด้านทรัพยากรทั้งที่เป็นบุคคลและงบประมาณสนับสนุนให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ปัจจัยด้านชุมชนและสังคมในการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน พบว่า ผู้นำชุมชนเสนอแนะการพัฒนาโรงเรียน พัฒนานักเรียนสนับสนุนงบประมาณ ร่วมระดมทุนในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชนให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินการกิจกรรมโรงเรียน เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เสนอแนะการพัฒนาโรงเรียน พัฒนานักเรียนบริจาคทรัพย์เพื่อพัฒนาโรงเรียนและมอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่นักเรียนชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนตามคำร้องขอ และร่วมจัดกิจกรรมบางกิจกรรม เช่น กิจกรรมวันแม่ วันเด็ก วันปีใหม่ หรือกิจกรรมสำคัญทางศาสนา โรงเรียนและชุมชนจะร่วมกันดำเนินงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...มีการประสานงานที่ดี ให้การช่วยเหลือ/ ร่วมระดมทุนในการพัฒนา โรงเรียน และชุมชนจะร่วมกันดำเนินงานในบางกิจกรรม เช่น กิจกรรมวันแม่ วันเด็ก วันปีใหม่ หรือกิจกรรมสำคัญทางศาสนา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ชุมชนให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียนด้วยดี พร้อมทั้งให้การสนับสนุน ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินการกิจกรรมอีกทั้งโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนด้วย...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.3 บรรยายาสององค์กร

2.3.1 พฤติกรรมสนับสนุน

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง ปัจจัยด้านบรรยายาสองค์ พบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมสนับสนุนเป็นผู้มีอรรถาศัย บุคลิกภาพที่สง่างาม เป็นคนร่าเริงแจ่มใส เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามศักยภาพ ความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชื่นชมยินดีในความสำเร็จ ให้คำปรึกษา แนะนำสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีมิตรสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใส...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหางานให้สำเร็จ/ ให้ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ผู้และเป็นผู้มีอรรถาศัย บุคลิกภาพที่สง่างาม เป็นคนร่าเริงแจ่มใส...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารเป็นผู้มีอรรถาศัย บุคลิกภาพที่สง่างาม เป็นคนร่าเริงแจ่มใส เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามศักยภาพ ความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคลพร้อมทั้งชื่นชมยินดีในความสำเร็จ ให้คำปรึกษา แนะนำและให้ข้อมูลที่ทันสมัย...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ปัจจัยด้านบรรยายาสองค์ พบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมสนับสนุน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ให้การสนับสนุนทุกกิจกรรม สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารพบปะพูดคุยกับคณะครูสอบถามทุกข์สุขต่าง ๆ เสมอผู้บริหารรับฟัง ข้อเสนอแนะจากคณะครูในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และแสดงความยินดีและสนับสนุนเพื่อนครูร่วมกันตามโอกาส ส่งเสริม สัมพันธภาพในโรงเรียนพร้อมทั้งให้การสนับสนุนครูในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้ง ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา สร้างขวัญและกำลังใจ กับผู้ร่วมงาน ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ให้การสนับสนุนทุกกิจกรรม สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้คำติชม แก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.3.2 พฤติกรรมชี้แนะ

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของงาน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีชี้แนะแนวทาง แก้ปัญหา และปรับปรุง ในทางที่ดีที่ถูกต้อง ทำให้การทำงานราบรื่น...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน/ ให้คำแนะนำ ให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง/ ชี้แนะให้ทำ และติดตาม ดูแลอย่างใกล้ชิด มีปัญหารีบแก้ไข...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้คำแนะนำ ชี้แจงทุกครั้ง ก่อนมอบหมายงาน พร้อมทั้งนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของงาน ให้คำแนะนำ ชี้แจงทุกครั้งก่อนมอบหมายงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมชี้นำ ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูพร้อมชี้นำแนวทางการทำงาน ดำเนินงานต่าง ๆ ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญเข้มงวดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งติดตามการปฏิบัติงานของครู ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูเพื่อรับทราบปัญหาประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เสมอแสดงออกโดยการให้คำชี้แนะแนวทาง/ คำปรึกษา ตามโอกาสอันควร...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ผู้บริหารชี้นำแนวทางการทำงาน ในความถูกต้อง เหมาะสม ยึดตามระเบียบกฎเกณฑ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพราะประสบการณ์ของบุคลากรยังน้อย และคำปรึกษา ตามโอกาสอันควร...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ดำเนินงานต่าง ๆ ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญเข้มงวดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิดและแนะนำการดำเนินงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.3.3 พฤติกรรมควบคุม

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และกำกับติดตาม ตรวจสอบการทำงานของครูให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายการปฏิบัติงานของโรงเรียน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหรมอบหมายงาน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และการมอบหมายงานให้ครูทำเป็นคำสั่งโรงเรียนควบคุมงานที่ได้รับ ติดตามควบคุมมากเกินไป มีผลต่อการทำงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารกำกับติดตามงานที่มอบหมายให้ผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด/ ดูแลเอาใจใส่ ควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และกำกับติดตาม ตรวจสอบ การทำงานของครูให้สำเร็จตามเป้าหมายทั้งในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไป ตามเป้าหมายการปฏิบัติงานของโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมควบคุม โดยผู้บริหารมอบหมายงานตามความต้องการของครูสร้างกฎระเบียบ ในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานและให้คำชี้แนะแนวทาง พร้อมตรวจสอบ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานของครูเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารมอบหมายงานตามความต้องการของครูสร้างกฎระเบียบ ในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ควบคุม การทำงานให้ประสบความสำเร็จทุกด้านตรวจสอบ กำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูเป็นประจำ ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ผู้บริหารมอบหมายงานแล้วติดตาม ควบคุม ตรวจสอบ ให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบ วินัย ค่านิยม ฯ ที่เกี่ยวข้อง และให้คำชี้แนะแนวทาง/ คำปรึกษา เพื่อความสำเร็จ ในจุดหมายเดียวกัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...สร้างกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบงาน ตรวจสอบ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานของครูเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.3.4 พฤติกรรมร่วมมือ

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า บุคลากรทุกคนร่วมมือกัน มีเป้าหมายการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ประชุมวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกสัปดาห์ ๆ ละ 1 ครั้ง สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้งานประสบความสำเร็จดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ในการจัดกิจกรรมทั้งในชุมชน และในโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือทุกกิจกรรม ร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...บุคลากรทุกคนร่วมมือกัน มีเป้าหมายงานในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามความสามารถและความถนัดที่แตกต่างกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...โรงเรียนจัดประชุมวิชาการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกสัปดาห์ ๆ ละ 1 ครั้ง ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน สนับสนุนการดำเนินงานซึ่งกันและกัน ทำให้งานประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร พบว่าบุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมร่วมมือ โดยผู้บริหารให้ความร่วมมือกับคณะครู มีการสร้างเครือข่ายในการทำงานทางวิชาการคณะครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน ทำงานเป็นทีม บริหารแบบมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข และสำเร็จ สร้างความพร้อมเพียงในการดำเนินงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนดึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับคณะครู มีการสร้างเครือข่ายในการทำงานทางวิชาการคณะครูร่วมกันปฏิบัติงาน และทำกิจกรรมร่วมกันคณะครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จสนับสนุนงบประมาณ หรือทรัพยากรต่าง ๆ และร่วมมือในทุกเรื่องในการแก้ไขหรือปรับปรุงพัฒนางาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน ทำงานเป็นทีม บริหารแบบมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและสำเร็จ ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...สร้างความพร้อมเพียงในการดำเนินงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งครูมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ คณะครูมีการช่วยเหลือกัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.3.5 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ครูมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน ร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยความเต็มใจ ให้เกียรติ

ซึ่งกันและกัน ขอมรับข้อเสนอแนะในการดำเนินงานร่วมกันคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน มีการทำกิจกรรมร่วมกันใน โอกาสต่าง ๆ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มีการพบปะสังสรรค์ กับครู ผู้ปกครอง และกรรมการ เพื่อสร้างมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารและคณะครูมีความเป็นกันเอง มีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความอบอุ่นใจ มีกำลังใจในการทำงานช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในการทำงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีกิจกรรมสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ครูมีความสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน ร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยความเต็มใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน ขอมรับข้อเสนอแนะในการดำเนินงานร่วมกันคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน มีการทำกิจกรรมร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ ทั้งที่เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา และการพัฒนาชุมชน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร พบว่าบุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ คณะครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีส่วนร่วมในการทำงานเต็มที่ ช่วยเหลือกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...คณะครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันคณะครูมีการพบปะพูดคุย ทานอาหารร่วมกัน นอกเวลาราชการเสมอคณะครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามโอกาสผู้บริหารปกครองคณะครูอย่างเป็นมิตร อยู่อย่างเป็นกันเองส่งผลให้คณะครู รู้สึกสบายใจเมื่อทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...เมื่อทุกคนพอใจในงาน จะมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีส่วนร่วมในการทำงานเต็มที่ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อแก่กัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย ให้ความช่วยเหลือกัน และมีการทำกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน มีการสนทนาร่วมกัน นำปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“..คณะครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกัน ทำงานร่วมกันกันอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันความเป็นกันเองกับผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับทุกคนที่ปฏิบัติงานร่วมกัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.3.6 พฤติกรรมแตกแยก

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า คณะครูมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้วยแนวคิดที่หลากหลาย แล้วร่วมกันสรุป หาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดในการดำเนินงานร่วมกัน และทุกคนยอมรับในแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหาร ไม่ฟังเรื่องไร้สาระ ไม่ให้ความร่วมมือ การนิเทศฯ ยุแหย่ ไม่สร้าง พฤติกรรมแตกแยกในหมู่คณะ ดังนั้น จึงไม่มีการแตกแยกในโรงเรียนนี้...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...คณะครูมีการเสนอความคิดที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การพิจารณาตัดสินใจไปในแนวทางเดียวกัน และยอมรับมติ นำไปปฏิบัติ ไม่เกิดพฤติกรรมการแตกแยก อาจมีการแตกแยกทางความคิด แต่ก็หาข้อสรุปร่วมกัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้วยแนวคิดที่หลากหลาย แล้วร่วมกันสรุป หาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การพิจารณาตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุด และทุกคนยอมรับในแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมแตกแยก คณะครูมักจะเสนอแนวทางในการทำงานที่แตกต่างกัน ก่อนลงมือทำงานแต่มีความคิดที่หลากหลายและมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันสู่เป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...คณะครูมักจะเสนอแนวทางในการทำงานที่แตกต่างกันก่อนลงมือทำงานครูใหม่มักจะยกให้ครูรุ่นที่เป็นแกนนำในการปฏิบัติกิจกรรมและไม่ควรแบ่งแยกกลุ่มแต่ถ้ามีการเรียกมาปรับความเข้าใจเพื่อเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน ครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ในบางครั้งอาจมีความคิดที่แตกต่างกัน ดังนั้น การร่วมปรึกษาพูดคุยกัน จึงเป็นแนวทางที่ดีให้เกิดความแตกแยกน้อยลง ถึงแม้บางครั้งการมีพฤติกรรมแตกแยกจะส่งผลดี

คือ เกิดผลงานความคิดที่หลากหลาย แต่บนความแตกแยกนั้นก็ควรมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน/
มีการแบ่งกลุ่มอิทธิพลที่เห็นได้ชัดใน โรงเรียน และมีพฤติกรรมต่อต้าน ความขัดแย้งกันช่วย
ให้การทำงานมีความคล่องตัวมากจนบางครั้งแต่ก็เกิดความล่าช้าในบางครั้ง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ไม่มีพฤติกรรมในการแตกแยกในการทำงาน แต่มีความคิดที่หลากหลายและมี
มีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันสู่เป้าหมายของ โรงเรียนอย่างสร้างสรรค์...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.4 พฤติกรรมของครู

2.4.1 พฤติกรรมการสอนของครู

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ครูสอน โดยเน้นนักเรียน
เป็นสำคัญ และนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นำสื่อ
เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการสอน ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการเป็นผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะ
ส่งเสริมนักเรียนตามศักยภาพรายบุคคล รวมทั้งให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
และการประเมินผลตั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ครูรุ่นใหม่ สามารถนำสื่อเทคโนโลยีมาช่วยสอน แต่ประสบการณ์และเทคนิค
การสอนครูอาวุโสทำได้ดีกว่า จึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน/ ครูจัดการเรียนรู้โดยมีเทคนิคการสอน
ที่สอดคล้องสัมพันธ์กับเด็กตามสภาพแวดล้อมและบริบทของเด็ก มีการสอนซ่อมสำหรับเด็กกลุ่ม
อ่อนและสอนเสริมกลุ่มเก่ง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ตั้งใจในการทำงาน ครูมีการเตรียมการสอน สอนโดยมีสื่อประกอบ
มีความสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการสอน ใช้เทคนิคหลากหลายในการจัด
การเรียนการสอน และการประเมินผลผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เรียน/ ทุ่มเวลากับการสอน
ครูมีความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน และนโยบายของโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ครูสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ ในการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ ครูมีการเตรียมการสอน สอนโดยสื่อประกอบ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้
ประกอบการสอน ครูปรับเปลี่ยนจากการเป็นผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะ เพื่อส่งเสริมนักเรียนตามศักยภาพ
รายบุคคล ให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองรวมทั้งให้นักเรียน มีส่วนร่วม
ในการจัดกิจกรรมและการประเมินผล...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ครูมีการวิเคราะห์ตัวผู้เรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนครูสอน โดยใช้สื่อเทคโนโลยี และเทคนิควิธีการสอนที่แปลกใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่นักเรียนทุกด้าน เช่น พฤติกรรม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ความสำคัญเรื่องสอนเด็ก เป็นสำคัญจนได้รับรางวัล แข่งขันวิชาการของเครือข่ายเสมอมาตั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ครูมีการวิเคราะห์ตัวผู้เรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนครูสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยี ครูยกย่องชมเชยนักเรียนเมื่อประสบความสำเร็จครูจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีความสามัคคี ตั้งใจสอนเต็มความรู้ ความสามารถ คำนวณว่าข้อมูล และเทคนิควิธีการสอนที่แปลกใหม่มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ที่มีความเสียสละ ทุ่มเทในการทำงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ครูทุกคนมีความตั้งใจจะยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตั้งใจสอนเต็มความรู้ ความสามารถของตนเอง มีการคำนวณว่าข้อมูลและเทคนิควิธีการสอนที่แปลกใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ มีแผนการสอนอย่างน้อยปีละ 1 วิชา จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมพัฒนาการที่ดีกับผู้เรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...คณะครูทุกคนทำการสอนอย่างเต็มความสามารถ มีการสอนแบบบูรณาการ ใช้ ICT ช่วยในการสอน มีการสอนให้นักเรียนฝึกคิดวิเคราะห์ ใช้หลักเหตุผลเอาใจใส่นักเรียนทุกด้าน เช่น พฤติกรรม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ความสำคัญเรื่องสอนเด็ก เป็นสำคัญจนได้รับรางวัล แข่งขันวิชาการของเครือข่ายเสมอมา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.4.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า คณะครูมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยครูแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเอาใจใส่นักเรียน ส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ครูปฏิบัติงานจนเกษียณอายุการทำงาน ไม่ย้าย ไม่ลาออก ครูมีความภาคภูมิใจ ในผลงานและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมทั้งงานที่สัมพันธ์กับชุมชนหรือผู้ร่วมงานเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษา ครูเป็นแบบอย่างที่ดี ชุมชนยกย่องเคารพนับถือ ครูมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด ตั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน 100% ครูพึงพอใจในหน้าที่ของตนเองครูปฏิบัติงานจนเกษียณอายุการทำงาน ไม่ย้าย ไม่ลาออก...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ครูมีความสุขกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มแท้กับการสอน ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ครูเป็นแบบอย่างที่ดี ชุมชนยกย่องเคารพนับถือ ครูมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...คณะครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยครูแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกรเอาใจใส่นักเรียนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้นักเรียนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ครูมีความภาคภูมิใจในผลงานและให้ความร่วมมือ ในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนรวมทั้งงานที่สัมพันธ์กับชุมชนหรือผู้ร่วมงานเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า คณะครูร่วมมือกันพัฒนาสถานที่ แหล่งเรียนรู้ให้ดูสวยงามน่าอยู่ ทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมประชุมวางแผน และติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สูง คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญแก่โรงเรียนด้วยการส่งลูกเข้าเรียนทั้ง ๆ ที่ไม่อยู่ในเขตบริการของโรงเรียน ส่วนครูบางคน มีความพึงพอใจในระดับต่ำ จะขอย้าย และขอไปสอบเพื่อย้ายโอนตั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...คณะครูร่วมมือกันพัฒนา สถานที่ แหล่งเรียนรู้ให้ดูสวยงามน่าอยู่แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานตามความถนัดของตน มีความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการเสมอ ทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมประชุมวางแผน และติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพึงพอใจ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...ครูบางคน มีความพึงพอใจในระดับต่ำ ดูจากพฤติกรรมกรขอย้าย การขอไปสอบเพื่อย้ายโอน ครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีเจตคติที่ดี มีความรับผิดชอบตั้งใจทำงานจัดการเรียนการสอนตามภาระตนประสบความสำเร็จ เด็กมีการพัฒนาดีขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สูง คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญแก่โรงเรียนด้วยการส่งลูกเข้าเรียนทั้ง ๆ ที่ไม่อยู่ในเขตบริการของโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.5 สภาพแวดล้อม

2.5.1 ด้านสังคมวัฒนธรรม

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า มีการดำเนินการสภาพแวดล้อม ด้านสังคมวัฒนธรรม โดยโรงเรียนสร้างเครือข่ายของผู้ปกครองร่วมประสานงานและ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และร่วมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ ของท้องถิ่น โรงเรียนให้บริการแก่ชุมชน เช่น การเข้าใช้อาคาร สถานที่ ในการทำกิจกรรมของชุมชน การเล่นเกม การให้บริการทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศ โรงเรียนตั้งอยู่ชุมชนชนบท ชุมชนช่วยกันสอดส่องดูแล ทำให้มีความปลอดภัย การคมนาคมสะดวก นักเรียนได้รับความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียนดังข้อมูล จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มีความร่วมมือกันในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และภูมิปัญญา ท้องถิ่น โดยร่วมกันจัดกิจกรรมใน โอกาสสำคัญของชุมชน เข้าใช้และเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ของ ชุมชนโรงเรียนมีเครือข่ายผู้ปกครอง ช่วยประสานสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของโรงเรียน และชุมชน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายของผู้ปกครองร่วมประสานงานและ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ในโอกาสวันสำคัญ ๆ ของท้องถิ่น โรงเรียนมีการให้บริการแก่ชุมชน เช่น การเข้า ใช้ อาคารสถานที่ ในการทำกิจกรรมของชุมชน การเล่นเกม การบริการทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศ โรงเรียนตั้งอยู่ชุมชนชนบท ชุมชนช่วยกันสอดส่องดูแล ทำให้มี ความปลอดภัย การคมนาคมสะดวก นักเรียนได้รับความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...โรงเรียนสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ระดับห้องเรียน ระดับสายชั้น และระดับ โรงเรียน และให้เครือข่ายผู้ปกครองมีหน้าที่ส่งเสริม ให้ความร่วมมือ ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีประเพณีพื้นบ้าน ผู้ปกครอง ให้การสนับสนุนรวมทั้งถ่ายทอดประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม โรงเรียนให้ความสำคัญต่อเครือข่าย ผู้ปกครองมีการประชุมภาคเรียนละ 2 ครั้ง และชื่นชมและมอบเกียรติบัตรและทำหนังสือขอบคุณ เครือข่ายต้นแบบผู้ปกครอง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า โรงเรียน วัด ชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกันเสมอ โรงเรียนให้การช่วยเหลือชุมชน วัด ทั้งด้านวิชาการ และสถานที่เสมอ โรงเรียนสร้างเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อดึงชุมชนและเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม ในการเผยแพร่และสร้างแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี ฯ ทำให้โรงเรียนและชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนในการร่วมกันสอดส่องดูแลพฤติกรรม นักเรียนดึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...โรงเรียน วัด ชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกันเสมอโรงเรียนให้การช่วยเหลือชุมชน วัด ทั้งด้านวิชาการ และสถานที่เสมอชุมชนให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียน ทั้งร่างกายและแรงทรัพย์มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน ทำให้ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนมีความเข้มแข็ง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือ ในการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับชุมชนในทุก ๆ ด้าน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...โรงเรียนสร้างเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อดึงชุมชนและเครือข่าย มีส่วนร่วมในการเผยแพร่และสร้างแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี ฯ ทำให้โรงเรียน และชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีการประสานติดต่อ เพื่อร่วมกันจัดกิจกรรม ในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันแม่ วันพ่อ วันเด็ก ฯลฯ และ โรงเรียนให้บริการชุมชนผู้ปกครองในส่วนที่โรงเรียนมีศักยภาพ เช่น สถานที่ ทรัพยากร ด้านการศึกษา ให้คำปรึกษา แนวทางการศึกษาแก่บุตรหลาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...โรงเรียนมีทำเลที่ตั้งปลอดภัยอยู่ในชุมชน ทำให้นักเรียนได้รับความสะดวก ในการเดินทางมาโรงเรียน มีเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน ช่วยเหลือสอดส่องดูแลนักเรียน ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียน มีการจัดประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง ร่วมวัน สำคัญทางศาสนา เช่น วันสำคัญทางศาสนา ปลูกฝังด้านคุณธรรมสำหรับนักเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.5.2 ด้านเศรษฐกิจ

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเศรษฐกิจดี ให้การสนับสนุนโรงเรียนด้วยการบริจาคทรัพย์ในการจัดกิจกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีเศรษฐกิจไม่ดี จะให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และช่วยจัดหางบประมาณจากหน่วยงาน/ องค์กรอื่น โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต อยู่อย่างพอเพียง ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง มีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษาและ กิจกรรมเป็นอย่างยิ่ง เช่น การเข้าค่ายกิจกรรมต่าง ๆ หากโรงเรียนมีงบประมาณจำกัด ผู้ปกครอง สามารถสนับสนุนงบประมาณให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะไม่ดี จะให้ ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และช่วยจัดหางบประมาณจากหน่วยงาน/ องค์กรอื่น มาสนับสนุน การจัดกิจกรรมและเป็นทุนการศึกษาให้แก่เด็กขาดแคลน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...ได้รับสนับสนุนตามสภาพเศรษฐกิจ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีฐานะดี ให้การสนับสนุนโรงเรียนด้วยการบริจาคทรัพย์ ส่วนผู้ปกครองที่มีฐานะไม่ดี ก็เสียสละแรงกาย มา ช่วยจัดกิจกรรม คณะกรรมการ ฯ ร่วมกันหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ขาดแคลน โรงเรียน และชุมชนใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตอยู่อย่างพอเพียง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...ผู้ปกครองที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้ปกครอง ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีจะให้การสนับสนุนเป็นบางครั้ง แต่ผู้ปกครองให้ความร่วมมือ ร่วมแรงกายในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียนเป็นอย่างดี ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะ ยากจน จะช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในด้านกำลังกายและกำลังใจ ผู้ปกครองที่มี ฐานะดีช่วยระดมทรัพย์ให้โรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ ร่วมกันส่งเสริมทักษะชีวิต และการอยู่ร่วมกับ คนในชุมชนอย่างมีความสุข ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะยากจน จะช่วยเหลือและให้ความร่วมมือ กับโรงเรียนในด้านกำลังกายและกำลังใจ ผู้ปกครองที่มีฐานะดีช่วยระดมทรัพย์ให้โรงเรียน เป็นส่วนใหญ่สนับสนุนส่งเสริมการมีอาชีพ/ รายได้ระหว่างเรียนในชุมชนให้กับนักเรียน ส่งเสริม ทักษะชีวิต และการอยู่ร่วมกับคนในชุมชนอย่างมีความสุข และผู้ปกครองให้ความร่วมมือ ตามกำลังและฐานะของตัวเอง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...สถานะทางเศรษฐกิจมีข้อจำกัด แต่นำความร่วมมือมาสนับสนุนการระดมทุน จากส่วนอื่นแทน ผู้ปกครองมีฐานะยากจน จึงมีส่วนช่วยสนับสนุนด้านทรัพยากรน้อย นักเรียนที่มี ความพร้อมทางเศรษฐกิจมักจะมีผลการเรียนที่ดีกว่า และสามารถต่อ ยอดทางการศึกษา ได้มากกว่า

โรงเรียนส่งเสริมการมีอาชีพ/ รายได้ระหว่างเรียนในชุมชนให้กับนักเรียน ส่งเสริมทักษะชีวิต และการอยู่ร่วมกับคนในชุมชน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ชุมชนมีให้ความร่วมมือในการระดมทุนและจัดสรรทรัพยากรในการจัดการศึกษารายได้ของผู้ปกครองมีส่วนสนับสนุนการพัฒนานักเรียน สภาพการดำรงชีวิต ชุมชนมีรายได้สมดุลกับรายจ่ายนักเรียนส่วนใหญ่ช่วยงานผู้ปกครองในวันหยุดเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

2.5.3 ด้านเทคโนโลยี

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า โรงเรียนนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการสื่อสาร ระบบ e-Learning ระบบ LAN, Internet ระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ ทำให้การสืบค้นข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว มีความแม่นยำ ให้บริการข้อมูลแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร สร้างเครือข่ายผู้ปกครองผ่านเครือข่ายเทคโนโลยี ทำให้ผู้ปกครองรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...โรงเรียนนำเทคโนโลยี ระบบการสื่อสาร ระบบ e-Learning ระบบ LAN, Internet ระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ ทำให้การสืบค้นข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว มีความแม่นยำ มีให้บริการข้อมูลแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศของโรงเรียนและชุมชน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 1, 1 ธันวาคม 2558)

“...การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการศึกษา ส่งผลโรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ครูและนักเรียนสามารถสืบค้นข้อมูลได้กว้างขวาง และรวดเร็ว มีเทคนิควิธีการที่หลากหลายในการจัดการ การเรียนการสอนส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีศักยภาพ และใช้ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ โรงเรียน และชุมชน เกิดความร่วมมือ/ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

“...โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่พร้อมใช้ และมีสื่อที่เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ความรู้แก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน สร้างเครือข่ายผู้ปกครองผ่านเครือข่ายเทคโนโลยี ทำให้รับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มสูง, โรงเรียนที่ 3, 21 ธันวาคม 2558)

ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า โรงเรียนนำเทคโนโลยี ระบบ การสื่อสาร ระบบ e-Learning ระบบ LAN, Internet ใช้ Social network ในการสื่อสารภายในองค์กร จัดทำข้อมูลนักเรียน ครู พร้อมให้บริการกับผู้ปกครองอำนวยความสะดวกในการสื่อสารติดต่อ ประสานงานให้มีความรวดเร็วมากขึ้น ช่วยให้โรงเรียนมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเกิดความทันสมัยมีประสิทธิภาพ เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น ส่งผลการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว ทันเวลา ทันโลก ทันเหตุการณ์ แต่การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ยังอยู่ในวงจำกัด ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...โรงเรียนมีการติดตั้งจานดาวเทียมทางไกล Internet จัดทำข้อมูลนักเรียน ครู พร้อมให้บริการกับผู้ปกครองคณะครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีการนำเทคโนโลยี ระบบสื่อสารต่าง ๆ มาใช้ในบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลให้ ประสิทธิภาพสำเร็จในการบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ ทางด้านการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนผ่าน social network ติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและหน่วยงาน มีความสะดวกรวดเร็ว ทันเวลา ทันเหตุการณ์...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 1, 15 มกราคม 2559)

“...โรงเรียนใช้ Social network ในการสื่อสารภายในองค์กร มีระบบ การจัดเก็บ ข้อมูลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกในการสื่อสารติดต่อประสานงานให้มีความรวดเร็วมากขึ้น ช่วยให้โรงเรียนมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเกิดความทันสมัย มีประสิทธิภาพและบุคลากรของโรงเรียนเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น ส่งผลการติดต่อสื่อสารระหว่าง บุคคลและหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว ทันเวลา ทันโลก ทันเหตุการณ์ แต่การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ยังอยู่ในวงจำกัด...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 2, 5 กุมภาพันธ์ 2559)

“...มีการนำเทคโนโลยี ระบบการสื่อสาร ระบบ e-Learning ระบบ LAN, Internet มาใช้ในการสร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศทางการศึกษา มีการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพใช้อำนวยความสะดวกบริการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง หรือ บุคคลภายนอกทำให้ค้นหาข้อมูลได้ง่าย รวดเร็วและเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับองค์กรต่าง ๆ เช่น ผู้ปกครองวัดชุมชนท้องถิ่น...”

(ผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มต่ำ, โรงเรียนที่ 3, 19 มีนาคม 2559)

ตารางที่ 46 สรุปผลปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบน
ฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
1. พฤติกรรมของ ผู้บริหาร			
1.1 ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมชื่นชม และมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติงานและ สร้างสรรค์ผลงานอย่างเต็มความสามารถ ตามบทบาท หน้าที่ของ แต่ละบุคคล พร้อมทั้งให้เกียรติผู้ร่วมงาน และไม่เลือกปฏิบัติ	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยเหตุผล เป็นผู้นำที่ดี ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมตัดสินใจโดยมุ่งประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน ไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของครู	×
1.2 การติดต่อระหว่าง บุคคล	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ ของแต่ละฝ่าย มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ให้ เกียรติ ยกย่อง และไว้วางใจ ผู้ร่วมงาน รับฟังความ คิดเห็น และข้อเสนอแนะกับผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ เป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน เข้าใจ และเข้าถึงผู้ร่วมงาน	ผู้บริหารให้เกียรติผู้ร่วมงานยอมรับความสามารถ และให้ผู้ร่วมงานรับรู้รับทราบข้อมูลร่วมกัน โดยการ ประชุมและผู้บริหารให้ความสำคัญในการติดต่อ ประสานงานกับคณะกรรมการด้วยตัวเองทุกครั้ง	×

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
1.3 พฤติกรรมผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน นำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ประพฤติตัว เป็นแบบอย่างที่ดี พุดและทำอย่างมีหลักการ มีโครงสร้าง ในการบริหารอย่างชัดเจน มอบหมายงานอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศกำกับ ติดตามโดยใช้กระบวนการ PDCA และ นำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางาน	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะและ เทคนิควิธีต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการจัด การศึกษา การพัฒนางานวิชาการมีความรอบรู้ ทางวิชาการ ติดตามข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา มีการใช้ ICT ในการบริหารจัดการศึกษาหาความรู้ ให้ทันสมัยตลอดเวลา มอบหมายงานให้ครูดำเนินงาน ตามความรู้และความถนัดและประสบการณ์	×
1.4 พฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้านความมีเสน่ห์โดยเป็นผู้มี วิสัยทัศน์ มีความสามารถในการครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็น กัลยาณมิตรและเป็นแบบอย่างที่ดี	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้านความมีเสน่ห์โดย ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ร่วมงานให้คำแนะนำและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้ผู้ร่วมงานกระตุ้นการทำงาน โดยการใช้คำพูด ที่กระตุ้นการคิด กระตุ้นการกระทำ ให้ผู้ร่วมงาน คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ปรับปรุงการสอนอย่างได้ผลดี เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	×

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
	<p>ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมชื่นชมยินดี เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ</p>	<p>ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารสร้างความตระหนัก เป็นแบบอย่าง ในการประพฤติปฏิบัติและกระตุ้นการทำงาน สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจัดประชุม นิเทศ ให้ความรู้ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครู ไปประชุม อบรม ศึกษา ดูงานนอกสถานที่ และนำผล มาปรับปรุงเพื่อมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ครู ได้พัฒนาตามศักยภาพแต่ละบุคคล</p>	✓
	<p>ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีโอกาส สร้างสรรค์ผลงาน ให้รู้จักคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ รวมทั้งคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมจัด ให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครู</p>	<p>ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยมอบหมายงานตามความถนัดความสามารถให้ ผู้ร่วมงานใช้เหตุผลในการคิดแก้ปัญหาในสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการดำเนินงานพร้อม ทั้งแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้วิธีการวิเคราะห์ปัญหา แนะนำคณะครูคิดหาทางแก้ไขปัญหาการเรียน</p>	✓

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของผู้ร่วมงานแต่ละคนและมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานตามควรแก่โอกาส	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล โดยผู้บริหารพบปะพูดคุยกับครูตามโอกาสสนับสนุนให้ครูทำงานที่ถนัดให้ความสำคัญแต่ละบุคคลในการทำงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าแก่คณะครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓
1.5 พฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยยกย่อง ชื่นชมยินดี เมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งหน้าที่การงานและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยประกาศ ชื่นชมความสำเร็จของครูนักเรียนในที่ประชุม หน้าเสาธงและมอบรางวัลให้ตามโอกาสอันสมควร	✓
	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้านการบริหารแบบวางเฉย โดยมอบหมายงาน แล้วให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานตามความสามารถไม่ก้าวก่ายการดำเนินงาน ให้คำปรึกษาเฉพาะกรณีที่ขอคำแนะนำ	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้านการบริหารแบบวางเฉย โดยให้ความอิสระ ในการปฏิบัติงานตามความคิดของครู มอบงานให้คณะครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างอิสระ ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว	✓

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
1.6 การสนับสนุน ทางสังคมของครู	ผู้บริหารเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถส่งผลงานเข้าประกวด ตามโอกาสต่าง ๆ ส่งครู เข้าร่วมการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ นิเทศการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครู มีสวัสดิการช่วยเหลือครู อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสภาพปัญหารายบุคคล ให้ความสำคัญกับครูทุกคน มีความเป็นธรรมพิจารณาความดี ความชอบจากผลการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจ และช่วยเหลือครู เมื่อครูริเริ่มงานใหม่ ๆ	ผู้บริหารนำคณะครู ไปทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา งานเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ หน่วยงานอื่น ๆ ให้ทุกคนได้แสดงความสามารถ อย่างเต็มที่และเป็นທີ່ประจักษ์ต่อภายนอก	×
2. บทบาทของ ชุมชน/ สังคม 2.1 การมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง	ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชม เป็นวิทยากรมาให้ความรู้ช่วยเหลือสอดส่อง เกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียน รับทราบข่าวสารร่วมกิจกรรม เช่น การประชุมผู้ปกครอง การเป็นกรรมการห้องเรียน การร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น รวมทั้งให้ความร่วมมือกับ ทางโรงเรียนและช่วยเหลือ สนับสนุนโรงเรียน ร่วมแสดง ความคิดเห็น ร่วมชื่นชม และร่วมประชาสัมพันธ์ พัฒนา คุณภาพการศึกษาของบุตรหลานร่วมกับทางโรงเรียน	ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เป็นบางครั้งร่วมสนับสนุนการดำเนินงานตาม โอกาส ร่วมเสนอความคิดเห็นในการพัฒนา โรงเรียนร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการ ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน	×

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
2.2 การมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้น พื้นฐาน	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการร่วมคิดออกแบบ หลักสูตรท้องถิ่น ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมชื่นชม ร่วมสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเพื่อช่วยให้อการจัด การศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	คณะกรรมการสถานศึกษา เสนอแนะให้ความ เห็นชอบด้านแผนพัฒนาและเรื่องการจัด การศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนตามโอกาสร่วม ประชุม ระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอส่งเสริม สนับสนุนในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัด การศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	✓
2.3 การมีส่วนร่วม ของผู้นำชุมชน	ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วม เป็นวิทยากร ถ่ายทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนิน กิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมชื่นชม ร่วมสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมสนับสนุนงบประมาณของ โรงเรียน ติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินผลการจัด การศึกษาของโรงเรียน	ผู้นำชุมชนเสนอแนะการพัฒนาโรงเรียน พัฒนา นักเรียนสนับสนุนงบประมาณ ร่วมระดมทุนใน การพัฒนาโรงเรียนและชุมชนให้ความร่วมมือใน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทาง โรงเรียน พร้อมทั้งให้การสนับสนุน ทรัพยากรต่าง ๆ ใน การดำเนินการกิจกรรมอีกทั้ง โรงเรียนเข้าร่วม กิจกรรมกับชุมชน	×

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
3. บรรยากาศ องค์กร			
3.1 พฤติกรรม สนับสนุน	ผู้บริหารเป็นผู้มีอรรถาศัย บุคลิกภาพที่สง่างาม เป็นคนร่าเริง เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถตามศักยภาพ ความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชื่นชมยินดีในความสำเร็จ ให้คำปรึกษา แนะนำสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้การสนับสนุนทุกกิจกรรม สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	×
3.2 พฤติกรรมชี้แนะ	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของงาน	ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานของคณะครู พร้อมชี้แนะแนวทางการทำงาน ดำเนินงานต่าง ๆ ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญเข้มงวดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งติดตามการปฏิบัติงานของครู	×
3.3 พฤติกรรม ควบคุม	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการทำงานของครูให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้ เป็นไปตามเป้าหมายการปฏิบัติงานของโรงเรียน	ผู้บริหารมอบหมายงานตามต้องการของครูสร้าง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงาน และให้คำชี้แนะแนวทาง พร้อมตรวจสอบ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	×

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
3.4 พฤติกรรม ร่วมมือ	บุคลากรทุกคน ร่วมมือกัน มีเป้าหมายการทำงานไป ในทิศทางเดียวกัน ประชุมวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทุกสัปดาห์ ๆ ละ 1 ครั้ง สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้งานประสบความสำเร็จ	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับคณะครู มีการสร้างเครือข่าย ในการทำงานทางวิชาการทุกคนให้ความร่วมมือ ในการทำงาน ทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและสำเร็จ สร้างความพร้อมเพียงในการดำเนินงานสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการ และให้ความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชน	×
3.5 พฤติกรรมมิตร สัมพันธ์	ครูมีสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน ร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรม ต่าง ๆ มีความสามัคคี ช่วยเหลือและให้เกียรติซึ่งกัน และกัน ขอมรับข้อเสนอแนะในการดำเนินงานร่วมกัน คณะกรรมการ ผู้ปกครองและชุมชน มีการทำกิจกรรม ร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ	คณะครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีส่วนร่วมในการทำงาน เต็มที่ ช่วยเหลือกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	×
3.6 พฤติกรรม แตกแยก	คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ หลากหลาย แล้วร่วมกันสรุป หาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดใน การดำเนินงานร่วมกัน และทุกคนยอมรับในแนวทาง ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	คณะครูมักจะเสนอแนวทางในการทำงานที่แตกต่างกัน ก่อนลงมือทำงานมีความคิดที่หลากหลาย แต่มีแนวทาง ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันสู่เป้าหมายของโรงเรียน อย่างสร้างสรรค์	✓

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
4. พฤติกรรมของครู			
4.1 พฤติกรรม การสอนของครู	ครูสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นำสื่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการสอน ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการเป็นผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะ ส่งเสริมนักเรียนตามศักยภาพรายบุคคล รวมทั้งให้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผล	ครูมีการวิเคราะห์ตัวผู้เรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ครูสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยี และเทคนิควิธีการสอนที่แปลกใหม่มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ นักเรียนทุกด้าน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ความสำคัญเรื่องสอนเด็ก เป็นสำคัญจนได้รับรางวัล แข่งขันวิชาการของเครือข่ายเสมอมา	✓
4.2 ความพึงพอใจ ในการทำงานของ ครู	ครูมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย โดยครูแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเอาใจใส่ นักเรียน ส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ครูปฏิบัติงานจนเกษียณอายุการทำงาน ไม่ย้าย ไม่ลาออก ครูมีความภาคภูมิใจ ในผลงานและ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมทั้ง งานที่สัมพันธ์กับชุมชนหรือผู้ร่วมงานเพื่อ	ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับ มาตรฐานร่วมกันพัฒนา สถานที่ แหล่งเรียนรู้ให้ดูสวยงาม น่าอยู่ร่วมทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วม ประชุม วางแผน และติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ คณะกรรมการสถานศึกษาให้ ความสำคัญแก่โรงเรียนด้วยการส่งลูกเข้าเรียนทั้ง ๆ ที่ไม่ อยู่ในเขตบริการของโรงเรียน ส่วนครูบางคน	×

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
	การพัฒนาการจัดการศึกษา ครูเป็นแบบอย่างที่ดี ชุมชนยกย่องเคารพนับถือ	มีความพึงพอใจในระดับต่ำ จะขอย้าย และขอไปสอบเพื่อย้ายโอน	
5. สภาพแวดล้อม			
5.1 ด้านสังคม วัฒนธรรม	โรงเรียนสร้างเครือข่ายของผู้ปกครองร่วมประสานงานและประชาสัมพันธ์ โรงเรียน ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และร่วมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ในโอกาสวันสำคัญของท้องถิ่น โรงเรียนให้บริการแก่ชุมชน เช่น การเข้าใช้อาคารสถานที่ทำกิจกรรมของชุมชน การเล่นกีฬา การให้บริการทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศ ชุมชนช่วยกันสอดส่องดูแล ทำให้มีความปลอดภัย การคมนาคมสะดวก นักเรียนได้รับความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียน	โรงเรียน วัด ชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกันเสมอ โรงเรียนให้การช่วยเหลือชุมชน วัด ทั้งด้านวิชาการ และสถานที่เสมอ โรงเรียนสร้างเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อดึงชุมชนและเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการเผยแพร่และสร้างแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี ฯ ทำให้โรงเรียนและชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนในการร่วมกันสอดส่องดูแลพฤติกรรมนักเรียน	✓
5.2 ด้านเศรษฐกิจ	ผู้ปกครองนักเรียนที่มีฐานะดีให้การสนับสนุนโรงเรียน ด้วยการบริจาคทรัพย์ในการจัดกิจกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีฐานะไม่ดี จะให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และช่วยจัดหางบประมาณจาก	ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะยากจน จะช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในด้านกำลังกายและกำลังใจ ผู้ปกครองที่มีฐานะดีช่วยระดมทรัพย์ให้โรงเรียนเป็น	✓

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ		ความสอดคล้อง
	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	
	หน่วยงาน/ องค์กรอื่น โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต อยู่อย่างพอเพียง	ส่วนใหญ่ ร่วมกันส่งเสริมทักษะชีวิต และการอยู่ร่วมกับคนในชุมชนอย่างมีความสุข	
5.3 ด้านเทคโนโลยี	โรงเรียนนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการสื่อสาร ระบบ e-Learning ระบบ LAN, Internet ระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ ทำให้การสืบค้นข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว มีความแม่นยำ ให้บริการข้อมูลแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร สร้างเครือข่ายผู้ปกครองผ่านเครือข่ายเทคโนโลยี ทำให้ผู้ปกครองรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว	โรงเรียนนำเทคโนโลยี ระบบการสื่อสาร ระบบ e-Learning ระบบ LAN, Internet ใช้ Social network ในการสื่อสาร ภายในองค์กร จัดทำข้อมูลนักเรียน ครู พร้อมให้บริการกับผู้ปกครองอำนวยความสะดวกในการสื่อสารติดต่อประสานงานให้มีความรวดเร็วมากขึ้น ช่วยให้โรงเรียนมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเกิดความทันสมัยมีประสิทธิภาพ เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น ส่งผลการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว ทันเวลา ทันโลก ทันเหตุการณ์ แต่การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ยังอยู่ในวงจำกัด	✓

หมายเหตุ ✕ สอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกัน ✓ มีความสอดคล้องกัน

จากตารางที่ 46 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ จากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ มีวิธีดำเนินการให้ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกัน และสอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกัน เรียงลำดับปัจจัยที่มีวิธีดำเนินการให้ประสบความสำเร็จที่มีความสอดคล้องกันมากไปหาน้อย ได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสอดคล้องกัน คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญหาการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในเรื่องการให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉย ส่วนด้านที่สอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกัน คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การติดต่อระหว่างบุคคล พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และการสนับสนุนทางสังคมของครู

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครูที่มีความสอดคล้องกัน คือ พฤติกรรมการสอนของครู ส่วนด้านที่สอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกันคือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีความสอดคล้องกัน คือ พฤติกรรมแตกแยก ส่วนด้านที่สอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกัน คือ พฤติกรรมสนับสนุนพฤติกรรมชั้นนำ พฤติกรรมควบคุมพฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีความสอดคล้องกันในทุกด้านคือ ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเทคโนโลยี

5. ปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคมที่มีความสอดคล้องกันคือ ด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนด้านที่สอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกัน คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่างปรากฏผลดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ ระดับ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ ระดับ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
1. พฤติกรรมของผู้บริหาร	มาก (4.48)		มาก (3.93)	
1.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	มาก (4.48)	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนให้เกิดริ้วรอยร่วมและไม่เลือกปฏิบัติ	มาก (3.98)	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นด้วยเหตุผล และให้ผู้ร่วมงานร่วมวางแผนและดำเนินงานร่วมตัดสินใจ เชื่อมมั่นในความสามารถของครู
1.2 การติดต่อระหว่างบุคคล	มากที่สุด (4.55)	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน อธิบายข้อดี ให้เกียรติ ยกย่อง และไว้วางใจ ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมีความจริงใจ เป็นกันเอง เข้าใจ และเข้าถึงผู้ร่วมงาน	มาก (4.07)	ผู้บริหารให้เกียรติผู้ร่วมงาน ยอมรับความสามารถและรับรู้ข้อมูลร่วมกัน โดยการประชุม ผู้บริหารให้ความสำคัญในการติดต่อประสานงานกับกรรมการด้วยตัวเอง ทุกครั้ง

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
	ระดับ		ระดับ	
1.3 พฤติกรรม ผู้นำทางวิชาการ	มาก (4.48)	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน นำ ความรู้ ทักษะและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการ การปฏิบัติงาน ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี พูดและทำอย่างมีหลักการ มีโครงสร้าง ในการบริหารอย่างชัดเจน มอบหมายงาน อย่างเป็นระบบ มีการนิเทศกำกับ ติดตาม โดยใช้กระบวนการ PDCA และนำ กระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางาน	มาก (3.94)	ผู้บริหารนำความรู้ ทักษะและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการจัดการศึกษา และพัฒนางาน มีความรอบรู้ ติดตามข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา มีการใช้ ICT ในการบริหารจัดการศึกษาหาความรู้ ให้ทันสมัยตลอดเวลา มอบหมายงานให้ครู ดำเนินงานตามความรู้และความถนัดและ ประสบการณ์
1.4 พฤติกรรม ผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	มาก (4.48)	ด้านความมีเสน่ห์โดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มี ความสามารถในการครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็น กัลยาณมิตรและเป็นแบบอย่างที่ดี	มาก (3.91)	ด้านความมีเสน่ห์โดยเป็นแบบอย่างที่ดี ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ร่วมงาน ให้คำแนะนำ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน ใช้ คำพูดที่กระตุ้น การคิด การกระทำ ให้ครูคิด หาวิธีการใหม่ ๆ นำมาปรับปรุง การสอน อย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ ระดับ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ ระดับ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
		<p>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญต่อหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม คิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วม ประเมินผล ร่วมชื่นชมยินดีเมื่อการปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จ</p>		<p>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยสร้างความ ตระหนัก เป็นแบบอย่าง และกระตุ้นการ ทำงาน สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จัด ประชุม นิเทศ ให้ความรู้ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูไปประชุม อบรม ศึกษา ดูงานนอกสถานที่ และนำผลมาปรับปรุงเพื่อ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ครูได้ พัฒนาตามศักยภาพแต่ละบุคคล</p>
		<p>ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยสร้างความ ตระหนักและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีโอกาส สร้างสรรค์ผลงาน ให้รู้จักคิด วิเคราะห์ คิด สังเคราะห์ รวมทั้งคิดหาแนวทางในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมจัดให้มีเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครู</p>		<p>ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยมอบหมาย งานตามความถนัดความสามารถ ส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานรู้วิธีการวิเคราะห์ปัญหา และใช้ เหตุผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ</p>

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ ระดับ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ ระดับ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
1.5 พฤติกรรม ของผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน	มาก (4.38)	ด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดย ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของผู้ร่วมงานแต่ละ คนและมอบหมายงานตามความถนัดและ ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมให้ คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน ตามควรแก่โอกาส ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยยก ย่อง ชื่นชมยินดี เมื่อผู้ร่วมงานประสบ ความสำเร็จทั้งหน้าที่การงานและ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้านการบริหารแบบวางเฉย โดยมอบหมาย งาน แล้วให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานตาม ความสามารถไม่ก้าวก่ายการดำเนินงาน ให้ คำปรึกษาเฉพาะกรณีที่ขอคำแนะนำ	มาก (3.76)	ด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดย ผู้บริหารพบปะพูดคุยกับครูตามโอกาส สนับสนุนให้ครูทำงานที่ถนัดให้ความสำคัญ แต่ละบุคคลในการทำงาน คำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความสามารถ ให้คำปรึกษา แนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าแก่คณะครู ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดย ประกาศชื่นชมความสำเร็จในที่ประชุม หน้า เสาธงและมอบรางวัลให้ตามโอกาสอัน สมควร ด้านการบริหารแบบวางเฉย โดยให้ความ อิสระในการปฏิบัติงานตามความคิดของครู มอบงานให้คณะครูปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่อย่างอิสระไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ ระดับ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ ระดับ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
1.6 การสนับสนุน ทางสังคมของครู	มาก 4.49	ผู้บริหารเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้ ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลงาน เข้าประกวดใน โอกาสต่าง ๆ ส่งครูเข้าร่วม การอบรมพัฒนาทักษะวิชาชีพ นิเทศการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครูมีสวัสดิการ ช่วยเหลือครูอย่างเหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจ และปัญหารายบุคคล ให้ความสำคัญกับครูทุกคน ให้กำลังใจ และ ช่วยเหลือครู เมื่อครูริเริ่มงานใหม่ ๆ มีความเป็นธรรม พิจารณาความดีความชอบ จากผลการปฏิบัติงาน	มาก 3.91	ผู้บริหารนำคณะครูไปทัศนศึกษาดูงานเพื่อ พัฒนางานเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ให้ทุกคนได้แสดง ความสามารถอย่างเต็มที่และเป็นທີ່ประจักษ์ ต่อภายนอก

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
	ระดับ		ระดับ	
2. บทบาทของ ชุมชน/ สังคม	มาก (4.23)		มาก (3.59)	
2.1 การมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง	มาก (4.15)	<p>ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมเป็น คณะกรรมการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชม เป็นวิทยากรมาให้ความรู้ ช่วยเหลือสอดส่อง เกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียน รับทราบข่าวสาร ร่วมกิจกรรม เช่น การประชุมผู้ปกครอง การเป็นกรรมการห้องเรียน การร่วมกิจกรรม ที่โรงเรียนจัดขึ้น รวมทั้งให้ความร่วมมือกับ ทางโรงเรียนและช่วยเหลือ สนับสนุน โรงเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมชื่นชม และร่วมประชาสัมพันธ์ พัฒนาคุณภาพ การศึกษาของบุตรหลานร่วมกับทางโรงเรียน</p>	ปานกลาง (3.48)	<p>ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เป็นบางครั้งร่วมสนับสนุนการดำเนินงาน ตามโอกาส ร่วมเสนอความคิดเห็น ในการพัฒนาโรงเรียน ร่วมเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน</p>

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
	ระดับ		ระดับ	
2.2 การมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	มาก (4.28)	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมใน การร่วมคิดออกแบบหลักสูตร ท้องถิ่น ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วม ประเมินผล ร่วมชื่นชม ร่วมสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเพื่อช่วยให้ การจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	มาก (3.63)	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอแนะให้ ความเห็นชอบด้านแผนพัฒนา และเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียน ตาม โอกาส ร่วมประชุม ระดมความคิดเห็น อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนในการจัด บรรยากาศสภาพแวดล้อม กระบวนการ เรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัด การศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2.3 การมีส่วนร่วม ของผู้นำชุมชน	มาก (4.28)	ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ร่วมเป็นวิทยากร ถ่ายทอด ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ของท้องถิ่น ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน	มาก (3.66)	ผู้นำชุมชนเสนอแนะการพัฒนาโรงเรียน พัฒนานักเรียนสนับสนุนงบประมาณ ร่วม ระดมทุนในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน พร้อมทั้งให้การสนับสนุน

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ ระดับ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ ระดับ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
		ร่วมชื่นชม ร่วมสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรม ต่าง ๆ ร่วมสนับสนุนงบประมาณของ โรงเรียน ติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจน ประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน		ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินการกิจกรรม อีกทั้ง โรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน
3. บรรยากาศ องค์กร	มาก (4.36)		มาก (3.81)	
3.1 พฤติกรรม สนับสนุน	มาก (4.48)	ผู้บริหารเป็นผู้มีอริยาสัย บุคลิกภาพที่สง่า งาม เป็นคนร่าเริงแจ่มใส เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถตามศักยภาพ ความถนัดและ ความต้องการของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชื่น ชมยินดีในความสำเร็จ ให้คำปรึกษา แนะนำ สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน	มาก (3.91)	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ ให้การสนับสนุนทุกกิจกรรม สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้คำติชมแก่ คณะครูอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
	ระดับ		ระดับ	
3.2 พฤติกรรม ชี้นำ	มาก (4.45)	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของงาน	มาก (3.87)	ผู้บริหากำกับติดตาม การปฏิบัติงานของคณะครูพร้อมชี้นำแนวทางการทำงาน ดำเนินงานต่าง ๆ ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญเข้มงวดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งติดตามการปฏิบัติงานของครู
3.3 พฤติกรรม ควบคุม	มาก (4.46)	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และกำกับติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามเป้าหมาย	มาก (3.88)	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความต้องการของครู สร้างกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานและให้คำชี้แนะแนวทาง พร้อมตรวจสอบ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานของครูเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
	ระดับ		ระดับ	
3.4 พฤติกรรม ร่วมมือ	มาก (4.37)	บุคลากรทุกคน ร่วมมือกัน มีเป้าหมายการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ประชุมวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกสัปดาห์ ๆ ละ 1 ครั้ง สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้งานประสบความสำเร็จ	มาก (3.80)	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับคณะครู มีการสร้างเครือข่ายในการทำงานทางวิชาการ ทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน ทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและสำเร็จ สร้างความพร้อมเพรียงในการดำเนินงาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน
3.5 พฤติกรรม มิตรสัมพันธ์	มาก (4.43)	ครูมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน ร่วมคิด ร่วมทำ กิจกรรมต่าง ๆ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ขอมรับข้อเสนอแนะในการดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการฯ ผู้ปกครอง และชุมชน ในการจัดกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ	มาก (3.95)	คณะครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีส่วนร่วมในการทำงานเต็มที่ ช่วยเหลือกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
	ระดับ		ระดับ	
3.6 พฤติกรรม แตกแยก	มาก (3.97)	คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานที่หลากหลาย แล้วร่วมกัน สรุป หาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด ในการดำเนินงานร่วมกัน และทุกคนยอมรับ ในแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง (3.45)	คณะครูมักจะเสนอแนวทางในการทำงาน ที่แตกต่างกันก่อนลงมือทำงาน มีความคิดที่ หลากหลาย แต่มีแนวทางปฏิบัติไปใน ทิศทางเดียวกันสู่เป้าหมายของโรงเรียน อย่างสร้างสรรค์
4. พฤติกรรม ของครู	มาก (4.36)		มาก (3.85)	
4.1 พฤติกรรม การสอนของครู	มาก (4.33)	ครูสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และนำ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายมาใช้ใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นำสื่อเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการสอน ปรับเปลี่ยน พฤติกรรมจากการเป็นผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะ ส่งเสริมนักเรียนตามศักยภาพรายบุคคล รวมทั้งให้นักเรียนมีส่วนร่วมใน การจัด กิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผล	มาก (3.79)	ครูมีการวิเคราะห์ตัวผู้เรียน เพื่อพัฒนา การเรียนการสอนครูสอน โดยใช้สื่อ เทคโนโลยี และเทคนิควิธีการสอนที่แปลก ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อยู่ เสมอ มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่นักเรียน ทุกด้าน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ ความสำคัญเรื่องสอนเด็กเป็นสำคัญจนได้รับ รางวัล แข่งขันวิชาการของเครือข่ายเสมอมา

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ ระดับ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ ระดับ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
4.2 ความพึงพอใจ ในการทำงานของ ครู	มาก (4.40)	ครูมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยครู แสดงออกซึ่งพฤติกรรมเอาใจใส่นักเรียน ส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย ความเต็มใจ ครูปฏิบัติงานจนเกษียณอายุการ ทำงาน ไม่ย้าย ไม่ลาออก ครูมีความ ภาคภูมิใจ ในผลงานและให้ความร่วมมือใน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมทั้งงานที่ สัมพันธ์กับชุมชน ครูเป็นแบบอย่างที่ดี ชุมชนยกย่องเคารพนับถือ	มาก (3.91)	ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากร่วมมือกันพัฒนา สถานที่ แหล่งเรียนรู้ให้ครูสวยามนำอยู่ร่วมทำงาน เป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วม ประชุมวางแผน และติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ คณะกรรมการ สถานศึกษาให้ความสำคัญแก่โรงเรียนด้วย การส่งลูกเข้าเรียนทั้ง ๆ ที่ไม่อยู่ในเขตบริการ ของโรงเรียน ส่วนครูบางคนมีความพึงพอใจ ในระดับต่ำ จะขอย้าย/ ไปสอบเพื่อย้ายโอน

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
	ระดับ		ระดับ	
5. สภาพแวดล้อม	มาก (4.24)		มาก (3.64)	
5.1 ด้านสังคม วัฒนธรรม	มาก (4.34)	โรงเรียนมีเครือข่ายผู้ปกครองร่วม ประสานงานและประชาสัมพันธ์โรงเรียน โรงเรียนให้บริการแก่ชุมชน ในด้านอาคาร สถานที่ จัดกิจกรรมของชุมชน การเล่นกีฬา การให้บริการทางด้านเทคโนโลยี ชุมชนมี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และร่วมสืบ สานวัฒนธรรม ประเพณี ในโอกาสวัน สำคัญของท้องถิ่น ชุมชนช่วยกันสอดส่อง ดูแลความปลอดภัย ของนักเรียน	มาก (3.79)	โรงเรียน วัด ชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกันเสมอ โรงเรียนให้การช่วยเหลือชุมชน วัด ทั้งด้าน วิชาการ และสถานที่ โรงเรียนสร้างเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อดึงชุมชนและเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการเผยแพร่และสร้าง แหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี ฯ ทำให้โรงเรียนและชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน ในการร่วมกันสอดส่องดูแลพฤติกรรม นักเรียน

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง		โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	
	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
	ระดับ		ระดับ	
5.2 ด้านเศรษฐกิจ	มาก (4.15)	ผู้ประกอบการที่มีฐานะดีให้การสนับสนุน โรงเรียนด้วยการบริจาคทรัพย์ ส่วน ผู้ประกอบการที่มีฐานะไม่ดี จะให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และช่วยจัดหางบประมาณ จากองค์กรอื่น	มาก (3.56)	ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีฐานะยากจน จะ ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับโรงเรียนใน ด้านกำลังกายและกำลังใจ ผู้ประกอบการที่มี ฐานะดีช่วยระดมทรัพย์ให้โรงเรียนเป็นส่วน ใหญ่
5.3 ด้าน เทคโนโลยี	มาก (4.21)	โรงเรียนนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯ มาใช้ ทำให้การสืบค้นข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว มีความแม่นยำ ให้บริการข้อมูลแก่ผู้ประกอบการ ชุมชน และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ได้อย่าง รวดเร็ว	มาก (3.56)	โรงเรียนนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯ มาใช้ ทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายส่งผล การติดต่อ สื่อสารมีความสะดวกรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ มีการให้บริการกับผู้ปกครอง แต่การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ยังอยู่ใน วงจำกัด

จากตารางที่ 47 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ มีความสอดคล้องกันทั้ง โดยรวมและรายด้าน สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทของชุมชน/ สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จสูงในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากมากไปหาน้อย ได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 ของทั้ง โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมด้านการติดต่อระหว่างบุคคลมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 2 ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง แต่เป็นอันดับ 3 ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง มีบรรยากาศองค์กรเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมควบคุม และพฤติกรรมชี้นำ ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ มีบรรยากาศองค์กรเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมสนับสนุน และพฤติกรรมควบคุม ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น พฤติกรรมสนับสนุน วิจัยเชิงปริมาณอยู่ในระดับมากที่สุดสองกลุ่ม ส่วนวิจัยเชิงคุณภาพผู้บริหารแสดงพฤติกรรมโดยเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามศักยภาพ ความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชื่นชมยินดีในความสำเร็จ ให้คำปรึกษา แนะนำสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ทั้งสองกลุ่มเช่นกัน

3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับมากและเป็นอันดับที่ 3 ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง แต่เป็นอันดับที่ 2 ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านของทั้งสองกลุ่มเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมการสอนของครู

ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น ในการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยครูแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เอาใจใส่นักเรียน ส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ครูจัดกิจกรรมโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ/ สื่อ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 4 ของทั้งโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยมีปัจจัยรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง ได้แก่ สังคมวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สังคมวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น ข้อมูลเชิงคุณภาพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ผู้ปกครองที่มีฐานะดี ให้การสนับสนุนโรงเรียนด้วยการบริจาคทรัพย์ ส่วนผู้ปกครองที่มีฐานะไม่ดี จะให้ความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจ และช่วยจัดหางบประมาณจากองค์กรอื่น ในด้านเทคโนโลยี โรงเรียนนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯ มาใช้ ทำให้การสืบค้นข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว มีความแม่นยำ และให้บริการข้อมูลแก่ผู้ปกครอง ชุมชนทั้งสองกลุ่ม ส่วนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ได้อย่างรวดเร็วในโรงเรียนที่มีความสำเร็จในกลุ่มสูง ประชาสัมพันธ์ในวงจำกัดในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

5. ปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับมาก และเป็นอันดับที่ 5 ของทั้งโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยมีปัจจัยรายด้านย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ตามลำดับ จากการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้สรุปประเด็นในด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการร่วมคิดออกแบบหลักสูตร ท้องถิ่น ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมชื่นชม ร่วมสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ มีข้อสรุปในประเด็นเดียวกัน คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ข้อเสนอแนะ ให้ความเห็นชอบ ด้านแผนพัฒนาและเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนตามโอกาส ร่วมประชุม ระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม และกระบวนการเรียนรู้ ส่วนประเด็นในด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ได้สรุปไว้ว่า โรงเรียน

ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง ผู้ปกครองนักเรียน มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชม เป็นวิทยากรมาให้ความรู้ ช่วยเหลือสอดส่องเกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียน รับทราบ ข่าวสาร ร่วมประชุมผู้ปกครอง เป็นกรรมการห้องเรียน การร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น รวมทั้ง ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนและช่วยเหลือ สนับสนุน โรงเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมชื่น ชม และร่วมประชาสัมพันธ์ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของบุตรหลานร่วมกับทางโรงเรียน ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรม ที่โรงเรียนจัดขึ้นเป็น บางครั้ง ร่วมสนับสนุนการดำเนินงานตาม โอกาส ร่วมเสนอความคิดเห็น ในการพัฒนาโรงเรียน ร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกันระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทชุมชน/ สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม วิเคราะห์จำแนกความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม และวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์ของความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระดับความสำเร็จในการบริหาร

การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 930 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว จำนวน 310 โรงเรียน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ใช้จังหวัดและเขตพื้นที่เป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 6 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร จำนวน 62 ข้อ มีอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.25-0.84 แบบสอบถามด้านบทบาทชุมชนและสังคม จำนวน 25 ข้อ มีอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.44-0.79 แบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์กร จำนวน 30 ข้อ มีอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.22-0.90 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมของครู จำนวน 23 ข้อ มีอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.29-0.79 แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 14 ข้อ มีอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.32-0.93 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 29 ข้อ มีอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.21-0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ (Multivariate analysis of variance: MANOVA) และวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง จำนวน 3 โรงเรียน และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ จำนวน 3 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียน

ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)
การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัย
เชิงปรากฏการณ์ สรุปได้ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาท
ชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับ
มากที่สุด รองลงมา การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับ
ผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วม
ในการประเมินผล ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามปัจจัยด้านบทบาทชุมชน/สังคม ระหว่าง
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศองค์กร
ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อ
พิจารณารายด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม พิจารณาด้านย่อย
คือ ส่วนการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ทั้งปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทชุมชน/ สังคม
ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกกลุ่ม พบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงจากค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (X_1) ด้านสภาพแวดล้อม (X_2) และปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม (X_3) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลทางลบต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_4) และปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู (X_5) โดยสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

สมการจำแนกกลุ่ม

$$D = 2.886 (X_1) + .811 (X_2) - .083 (X_3) - .553 (X_4) + .836 (X_5) - 16.668$$

สมการทำนายการเข้ากลุ่ม

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง

$$D_{สูง} = 55.062 (X_1) + 0.988 (X_2) + 3.625 (X_3) + 2.133 (X_4) + 8.341 (X_5) - 155.807$$

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

$$D_{ต่ำ} = 48.480 (X_1) - 0.862 (X_2) + 3.813 (X_3) + 3.393 (X_4) + 6.435 (X_5) - 120.742$$

ผลการตรวจสอบความแม่นยำในการทำนายการเข้ากลุ่ม (Predictive accuracy) พบว่า สมการสามารถทำนายการเข้ากลุ่มของ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงได้ถูกต้องร้อยละ 98.4 สามารถทำนายการเข้ากลุ่มของ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำได้ถูกต้องร้อยละ 69.4 และในภาพรวมสามารถทำนายการเข้ากลุ่มของ โรงเรียนทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 92.58

4. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ จากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ มีวิธีดำเนินการให้ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกันและสอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกัน เรียงลำดับปัจจัยที่มีวิธีดำเนินการให้ประสบความสำเร็จที่มีความสอดคล้องกันมากไปหาน้อย ได้ ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสอดคล้องกัน คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในเรื่องการให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉย ส่วนด้านที่สอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกัน คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การติดต่อระหว่างบุคคล พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และการสนับสนุนทางสังคมของครู

4.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครูที่มีความสอดคล้องกัน คือ พฤติกรรมการสอนของครูส่วนด้านที่สอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกัน คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู

4.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีความสอดคล้องกัน คือ พฤติกรรมแตกแยกส่วนด้านที่สอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกัน คือ พฤติกรรมสนับสนุนพฤติกรรมชั้นนำ พฤติกรรมควบคุมพฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

4.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีความสอดคล้องกันในทุกด้าน คือ ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเทคโนโลยี

4.5 ปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคมที่มีความสอดคล้องกันคือ ด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนด้านที่สอดคล้องกันเป็นบางส่วนหรือไม่สอดคล้องกัน คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู บรรยากาศองค์กร สภาพแวดล้อม และบทบาทของชุมชน/ สังคม โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ทุกปัจจัยมีความสำคัญเรื่องการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มาเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จในการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์เป็นความสำเร็จที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งเป็นรูปธรรม และเป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในด้านจิตใจมากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทน เช่น การได้รับเกียรติบัตรชื่นชมในการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของทางโรงเรียน การลงข่าวชื่นชมและขอบคุณในวารสารและแผ่นพับประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน

สอดคล้องกับที่ไวท์ (White, 1982, p. 18; Shadid et al., 1982, pp. 107-122; ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542, หน้า 209-213) ได้กล่าวถึงผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในกิจกรรมและการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชน ส่วนมาก เป็นผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนร่วมได้รับทางด้านจิตใจ มากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุสิ่งของจากโรงเรียน และชุมชน ผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมที่โรงเรียนนำมา ใช้แสดงความขอบคุณต่อคนในชุมชนที่เป็นความรู้สึทางด้านจิตใจ คือ การแสดงความคุ้นเคย การทักทาย การเยี่ยมเยียนหรือการรดน้ำคำหัวในวันประเพณีสงกรานต์ การมอบเกียรติบัตร การยกย่องชมเชยด้วยการประกาศคุณงามความดี การตั้งชื่ออาคารเรียนตามชื่อของผู้บริจาค รายใหญ่ และการไปร่วมงานต่าง ๆ ในชุมชนของผู้ปกครองนักเรียนและผู้มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการดำเนินการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และจากผลการสัมภาษณ์โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม แต่ลักษณะเด่นของโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงคือ ทุกงานทุกกิจกรรม ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ สมัครใจอาสาเข้ามามีส่วนร่วม ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีเป็นบางครั้ง และจะเข้ามามีส่วนร่วมก็ต่อเมื่อโรงเรียนเชิญไปเท่านั้น ประกอบกับนโยบายในการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา ยึดหลักการมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา และความต้องการของทุกภาคส่วนในสังคม สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งเป็นไปตามกระบวนการของสภาพัฒนาการแห่งชาติและสถานิติบัญญัติแห่งชาติ และแนวนโยบายของคณะรัฐมนตรี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นที่ยอมรับและเกิดความมั่นคงยั่งยืนในระบบการศึกษาของไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) จึงทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีประสิทธิผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ ภาวดี อนันต์นารี (2545) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอธิบายตามประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1.1 จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มสูง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร มีอิทธิพลสูงในการทำให้องค์กรก้าวหน้าหรือเสื่อมลง ผู้บริหารเปรียบเสมือนเลนส์รวมแสงที่รวม ความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดพลังงานสูงสุด ที่นำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ผู้บริหารต้องมีทักษะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีต้องเข้าใจคน เป็นนักติดต่อสื่อสารที่ดี สามารถจัด ความขัดแย้งต่าง ๆ รู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง และเอาชนะจุดอ่อนของแต่ละบุคคลได้อย่างไร รู้ว่าจะประนีประนอม ในแง่ที่ตอบสนองความคาดหวังของกลุ่มและองค์กรได้อย่างไร (สมยศ นาวิกาน, 2545, หน้า 9) จากข้อค้นพบปัจจัยพฤติกรรมผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม ด้านการติดต่อระหว่างบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ด้านพฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ใน ระดับมาก ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำและกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีการติดต่อระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานในลักษณะของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่บนพื้นฐานของเหตุผล และความมีวุฒิภาวะให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเมื่อมีการช่วยเหลือ โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการบริจาค ทรัพย์สิน งบประมาณสนับสนุน วัสดุ สิ่งของให้โรงเรียน โรงเรียนมอบเกียรติบัตร ใบอนุโมทนา บัตร และประกาศเกียรติคุณแก่บุคคลที่ช่วยเหลือ ทำประโยชน์ในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งส่วนมากเป็นผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนร่วมได้รับทางด้านจิตใจ มากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็น ผลประโยชน์ทางด้านวัสดุสิ่งของจากโรงเรียน (ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542, หน้า 209-213) และ จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมดำเนินงานต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย มีความสัมพันธ์อันดี กับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติยกย่อง และไว้วางใจ ผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะกับ ผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานเข้าใจ และเข้าถึงผู้ร่วมงาน ส่วนโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเป็นไป ตามระเบียบแบบแผนเดียวกัน เพียงแต่พฤติกรรมของผู้บริหารและวิธีการปฏิบัติแตกต่างกันไปตาม สภาพและบริบทของโรงเรียน (ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542, หน้า 215-219) จากผลการสัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารมีพฤติกรรมทำให้เกียรติผู้ร่วมงานยอมรับ ความสามารถและให้ผู้ร่วมงานรับรู้รับทราบข้อมูลร่วมกัน โดยการประชุมและผู้บริหารให้ ความสำคัญในการติดต่อประสานงานกับคณะกรรมการด้วยตัวเองทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 141) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับ ลัดดา ผลวัฒนะ (2547) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงทดลองและพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า ก่อนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา กลุ่มเป้าหมายทุกแห่งอยู่ในระบบบริหารที่ 3 คือ ระบบปรึกษาหารือ หลังการพัฒนา กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระบบที่ 4 คือ ระบบให้กลุ่มมีส่วนร่วม และพบว่า ระบบบริหารแบบให้กลุ่มมีส่วนร่วมเป็นระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจสูงกว่าเกณฑ์ประเมิน จากเหตุผลข้างต้นจึงทำให้ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 จำแนกตามปัจจัยด้านบทบาทชุมชน/ สังคม โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มสูง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมชื่นชมผลการดำเนินงาน อีกทั้งให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ของโรงเรียนร่วมกับชุมชน ให้ผู้ปกครองและประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจการของโรงเรียน เพราะการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองและชุมชน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552, หน้า 65) ทำให้ทุกฝ่ายเกิดความภาคภูมิใจในผลของ ความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมมือกัน อีกทั้งมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อันเกิดจากความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และจากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการร่วมคิดออกแบบหลักสูตรท้องถิ่นร่วม วางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมชื่นชม ร่วมสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เพื่อช่วยให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนกลุ่มที่ประสบความสำเร็จต่ำ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงที่วางไว้ อยู่ใน โครงสร้างของขอบข่ายภาระกิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไป ตามหลักการ จุดหมาย และมาตรฐานการเรียนรู้ของตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ระบุไว้ว่า มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย โดยสมบูรณ์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 30-31) และรัฐบาลให้มีการปฏิรูปการศึกษา

ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) รัฐยังคงให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม ซึ่งได้กำหนดให้ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในสังคม ทั้งภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบัน ครอบครัวยุทธศาสตร์ สถาบันศาสนาและสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นจุดเน้นหนึ่งในสามประเด็นหลักที่จะ ทำให้เป้าหมาย ของการปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จสอดคล้องกับความคาดหวังและ ความต้องการของ สังคมชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 27) และ จากผล การสัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำชุมชน ได้เสนอแนะการพัฒนา โรงเรียน พัฒนานักเรียนสนับสนุนงบประมาณ ร่วมระดมทุนในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน พร้อมทั้งให้การสนับสนุน ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินการกิจกรรมอีกทั้งโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน สอดคล้องกับ จินฉัตร ปะ โคทัง (2549) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกัมทรารมณ จังหวัดศรีสะเกษ ผลวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของ ชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น มีอยู่ 5 กลุ่มใหญ่ คือ 1) การมีส่วนร่วมกับ องค์กรส่วนท้องถิ่น 2) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การมีส่วนร่วม แบบเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน 4) การมีส่วนร่วมในการระดมทุน 5) การมีส่วนร่วมในการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชน และยัง พบว่า มีรูปแบบที่เป็นกระบวนการ การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น 5 ประการ คือ 1) การระดมความคิด 2) การร่วม วางแผน 3) การร่วมลงมือทำ 4) การร่วมติดตามประเมินผล 5) การรับประโยชน์ร่วมกัน และ สอดคล้องกับบัณฑิต ชุนสิทธิ์ (2553) ได้วิจัย เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเปลี่ยนแปลงตนเอง และเปลี่ยนแปลงบทบาทการมีส่วนร่วม ไปในทางที่ดีขึ้น คือ เกิดความตระหนัก เกิดความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะการมีส่วนร่วม ตามบทบาทหน้าที่ ที่เกิดความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจภารกิจของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเรียนรู้ร่วมกับ โรงเรียน เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน มีมุมมอง ในเชิงบวก ต่อ โรงเรียน กรรมการ และชุมชน สุดท้ายเกิดการมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมประเมินผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างดีและ ยั่งยืนตลอดไป

1.3 จำแนกตามปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญ ในการสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างดี เช่น สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับ การอบรมพัฒนา ศึกษาดูงาน ให้ไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ รวมทั้งการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามมาตรฐาน ผู้บริหาร

โรงเรียนให้ความช่วยเหลือ ห่วงใยและพยายามจูงใจให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู และติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด เข้มงวดและควบคุมดูแลครูทุกคนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ (Hoy & Miskel, 2001, p. 189) สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน (Halpin, 1987, pp. 150-180) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ซึ่งเกิดจากผลการดำเนินการในกิจกรรมและการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชน ส่วนมากเป็นผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนร่วมได้รับทางด้านจิตใจมากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุสิ่งของจากโรงเรียน (ศิริกาญจน์ โกลุมภ์, 2542, หน้า 209-213) และจากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสนับสนุนของผู้บริหารว่าเป็นผู้มีอัธยาศัย บุคลิกภาพที่สง่างามเป็นคนที่ร่าเริงแจ่มใส เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามศักยภาพ ความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชื่นชมยินดีในความสำเร็จ ให้คำปรึกษา แนะนำสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน ส่วนกลุ่มที่ประสบความสำเร็จต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นคุณลักษณะของบุคลากรในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู วิธีการดำเนินงานของโรงเรียนและผลงานของโรงเรียนทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังที่ Gilmer (1967, p. 57) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรว่าเป็นคุณลักษณะที่จำแนกองค์กรออกจากองค์กรอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และจากผลการสัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสนับสนุนของผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้การสนับสนุนทุกกิจกรรม สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์รวมทั้ง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีประสิทธิผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับสูง บรรยากาศโรงเรียนความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมการบริหารความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์ธานี (2545) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียนรองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำ

ของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับ วันเพ็ญ นุริสูงเนิน (2552) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออก ผลการวิจัย พบว่าบรรยากาศสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และสอดคล้องกับ สุวิชา วิริยมานูญษ์ (2554) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ภายใต้อิทธิพลของโรงเรียนภูมิปัญญา และโรงเรียนวิทยาการ ได้รูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทำให้สถานศึกษากับชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ด้านการสร้างศรัทธาของผู้บริหารและครู โดยผู้บริหารและครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความจริงใจในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนครูมีความตั้งใจและจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.4 จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนตั้งแต่แรกเริ่ม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมประเมินและรวมชื่นชม มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ที่เกิดจากการดำเนินงานร่วมกัน ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (Good, 1973, p. 320) ครูนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการสอน ซึ่งพฤติกรรมการสอนของครูเป็นหัวใจสำคัญ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (ราชันย์ บุญธิมา, 2542, หน้า 70) และจากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ครูแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเอาใจใส่นักเรียน ส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ รวมทั้งงานที่สัมพันธ์กับชุมชนหรือผู้ร่วมงานเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษา ชุมชนยกย่องเคารพนับถือ ส่วน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง ทั้งนี้เนื่องจากครูได้ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนากำลังคนให้มี

คุณภาพ หากจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง ผู้สำเร็จการศึกษาก็จะมีศักยภาพสูงตามไปด้วย ขณะเดียวกันถ้าการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพต่ำ ขาดประสิทธิภาพย่อมทำศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษาต่ำไปด้วย (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2539, หน้า 1) และจากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูว่าครู ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมมือกันพัฒนา อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ ให้ครูช่วยกันนำอยู่ร่วมทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วม ประชุมวางแผน และติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญแก่โรงเรียนด้วยการส่งลูกเข้าเรียนทั้ง ๆ ที่ไม่อยู่ในเขตบริการของโรงเรียน ส่วนครูบางคนมีความพึงพอใจในระดับต่ำ จะขอย้าย และขอไปสอบเพื่อย้ายโอน สอดคล้องกับ ราชนันท์ บุญธิมา (2542, หน้า 316-362) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า คุณภาพการสอนของครู อาจารย์มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับ สมจิตร์ อุดม (2547, หน้า 212) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า คุณภาพการสอนของครูอาจารย์มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของนักเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่า คุณภาพการสอนของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน สอดคล้อง สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548, หน้า 244) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพฯ พบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพล ต่อคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสอดคล้องกับ วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพการสอนของครู และความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

1.5 จำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ซึ่งมีแหล่งเรียนรู้หลากหลายในชุมชนที่โรงเรียนใช้ประโยชน์ร่วมกันมีประเพณี วัฒนธรรม และค่านิยมที่ร่วมกันแสดงออกและรับผิดชอบต่อสังคม จะเห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมส่งอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540) อิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีผลมาจากความต่างระดับทางสังคม และส่งผลกระทบมายัง

โรงเรียน ซึ่งมีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร นโยบายด้านการเมืองและกฎหมาย สังคมค่านิยมทางวัฒนธรรมเศรษฐกิจจำนวนประชากร ผู้ปกครอง สถาบันการศึกษาอื่น ๆ (Hoy & Miskel, 2001, p. 253) ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา รวมทั้งฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน จะเห็นว่าผู้ปกครองมีรายได้ดีจะสามารถสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลานมากขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยตรงด้วย (ภารดี อนันต์นาวี, 2545, หน้า 67-68) อีกทั้งโรงเรียน สังคม ชุมชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ร่วมกันคือ ความภาคภูมิใจในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน และจากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสังคมวัฒนธรรม ว่าโรงเรียนสร้างเครือข่ายของผู้ปกครองร่วมประสานงานและประชาสัมพันธ์โรงเรียน ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ในโอกาสวันสำคัญของท้องถิ่น โรงเรียนให้บริการแก่ชุมชน เช่น การเข้าใช้อาคารสถานที่ ในการทำกิจกรรมของชุมชน ให้บริการทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนแต่ละโรงเรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมบริบทที่แตกต่างกันไปตามที่ตั้งและการนำเอาความก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพล้วนมีความแตกต่างกัน (ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, 2546, หน้า 223) และจากผลการสัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสังคมวัฒนธรรม ว่าโรงเรียน วัด ชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกันเสมอ โรงเรียนให้การช่วยเหลือชุมชนและวัด ทั้งด้านวิชาการ อาคารสถานที่ โรงเรียนสร้างเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ทำให้โรงเรียนและชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสังคมส่งอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับ สมชาย กองจินดา (2543) ได้วิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนในการนำบุตรหลานเข้าเรียนใน โรงเรียนบุญสมวิทยา จังหวัดจันทบุรี ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า โรงเรียนให้การต้อนรับอัยาศัยที่ดีและเป็นกันเองแก่ ผู้ปกครองการเผยแพร่ข่าวสารของโรงเรียนแก่ผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 67-68) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งหมายความว่าหน้าที่ผู้ปกครองมีรายได้ดีจะสามารถ

สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลานมากขึ้นส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยตรงด้วย

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสำเร็จเชิงพหุในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทของชุมชน/ สังกม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม พบว่า ปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังกม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารงาน โดยให้ความสำคัญของชุมชน/ สังกม เข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารงานของโรงเรียน มีการนำผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้นำชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน/ สังกม มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะในชุมชน/ สังกม มีกลุ่มผู้นำบทบาทของชุมชนต่อโรงเรียน มีส่วนร่วมในการให้ทรัพยากรในการพัฒนาโรงเรียน ให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ข้อมูล เพราะชุมชน/ สังกมเป็นแหล่งข้อมูลต่าง ๆ จำนวนมากที่โรงเรียนต้องการ เช่น ปัญหาและความต้องการของชุมชน แหล่งทรัพยากร แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสภาพเศรษฐกิจของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 1-2) อีกทั้งมาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ด้านการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 9 คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชนปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคณะกรรมการสถานศึกษารู้และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบกำหนด พร้อมทั้งกำกับติดตาม ดูแลและขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา จะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาจะเน้นให้สังคชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีปรากฏ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 8 (2) ได้กล่าวถึงการให้สังคมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาและมาตรา 9 (6) ได้กล่าวถึงการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคอื่น ส่วนในมาตรา 24 (6) กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ว่า จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ได้ทุกเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนานักเรียนตามศักยภาพ โดยจัดกระบวนการ

เรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชน มีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธี การสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน นอกจากนั้นในมาตรา 57 และมาตรา 58 (2) ยังกล่าวถึงการระดมทรัพยากรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลในชุมชนมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ปรึกษาทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็นอีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 4-21) ซึ่งสอดคล้องกับ Gold (2000, p. 295) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างชุมชน ผู้ปกครองและนักการศึกษา ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลิปปินส์ ผลการศึกษา พบว่า การจัดการของชุมชนเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปกครอง ครอบครัวกับโรงเรียน เพื่อเป้าหมายในการเสริมสร้างการอ่านออกเขียนได้ และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชนทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชน ดังนั้น การสร้างหุ้นส่วนและความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักการศึกษา ทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งในด้านสังคมและวัฒนธรรมให้แก่โรงเรียน สอดคล้องกับ Amenu-Tekaa (1988, p. 1626-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของชาวอินเดียนในประเทศแคนาดาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา พบว่าการจัดการศึกษาของชุมชนที่ประสบความสำเร็จนั้น เนื่องมาจากประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยให้หลักสูตรตอบสนอง ต่อความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชน งานวิจัยของ Amenu-Tekaa เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหาร ครูจะต้องมีบทบาทช่วยส่งเสริมด้วย สอดคล้องกับ Freedman and Judy (1994) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมผู้ปกครองในการศึกษาของบุตรหลาน พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กดีขึ้น ปรับปรุงพฤติกรรมของเด็ก เพิ่มแรงจูงใจของเด็ก ช่วยให้เด็กเข้าเรียนสม่ำเสมอ ลดการออกกลางคัน สร้างเจตคติที่ดีต่อการทำการบ้าน และเพิ่มการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับ สุวิชา วิริยมานุวงศ์ (2554) ได้วิจัยและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภายใต้บริบทของโรงเรียนภูมิปัญญา และโรงเรียนวิทยาการ ได้รูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทำให้สถานศึกษากับชุมชน มีส่วนร่วมมากขึ้น ประกอบด้วยวิธีการดำเนินงาน 4 ประการ คือ

- 1) การนำโรงเรียนสู่ชุมชนโดยสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ให้ความอนุเคราะห์และ

ความร่วมมือจัดกิจกรรมตามที่ชุมชนต้องการหรือร้องขอ เป็นวิทยากรให้ชุมชน เป็นคณะกรรมการ เป็นที่ปรึกษาของชุมชนหรือหน่วยงานในชุมชน 2) การสร้างศรัทธาของผู้บริหารและครู โดยผู้บริหารและครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความจริงใจ ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนครูมีความตั้งใจและจัดการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) การนำชุมชนเข้าสู่โรงเรียน โดยสถานศึกษาให้ชุมชน เข้ามาร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา 4) การให้บริการชุมชน โดยสถานศึกษาให้บริการและอำนวยความสะดวก แก่ชุมชน ให้ชุมชนใช้สถานที่ของโรงเรียน ในการทำกิจกรรม ให้ชุมชนใช้บริการอาคารสถานที่ ในการจัดกิจกรรม สอดคล้องกับ ทัศนคติ ปรโคทัง (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกัมพรารามณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วม ของชุมชนในการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น มีรูปแบบที่เป็นกระบวนการ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น 5 ประการ คือ 1) การระดมความคิด 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมลงมือทำ 4) การร่วมติดตามประเมินผล 5) การ รับประโยชน์ร่วมกัน

3. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามกลุ่มที่มีความสำเร็จสูงกับกลุ่มที่มีความสำเร็จต่ำ พบว่า ทั้งปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญของแต่ละตัวแปรตามน้ำหนักในการจำแนกกลุ่มจากค่าสัมประสิทธิ์ ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร รองลงมา สภาพแวดล้อม และบทบาทของชุมชน/ สังคม ส่วนอีกสองตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบแสดงว่า เป็นตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการจำแนกกลุ่มโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง และโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ นั่นคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และพฤติกรรม ครู เมื่อนำสมการที่ได้ไปคาดคะเนความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมการสามารถจำแนก โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง ได้ถูกต้อง ร้อยละ 98.4 สามารถจำแนกโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในกลุ่มต่ำได้ถูกต้องร้อยละ 69.4 และสามารถจำแนกทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 92.58 และเมื่อเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรตามน้ำหนักในการจำแนกกลุ่มจากค่า สัมประสิทธิ์ของ ตัวแปร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร รองลงมาคือ สภาพแวดล้อม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมครู และ

บทบาทของชุมชน/ สังคม ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร รองลงมาคือ สภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์กร พฤติกรรมครู ส่วนอีกหนึ่งตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ นั่นคือ บทบาทของชุมชน/ สังคม จะเห็นได้ว่าทั้งโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง กับ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ ให้ความสำคัญ ของตัวแปรตามน้ำหนักในการจำแนกกลุ่มจากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น เกิดจากพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ต้องปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารมืออาชีพเน้นการมีส่วนร่วม การแสวงหาข้อมูลและใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารอยู่เสมอ มีการพัฒนาและใช้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง บริหารงาน โดยคำนึงผลที่เกิดขึ้นกับครู กับนักเรียนและชุมชน รวมทั้งการรายงานคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยกิจกรรมเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ด้านการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อีกทั้งสัมพันธ์กับทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational management theory) ของ Fiedler ซึ่งมีแนวความคิดว่าการเลือกทางออกที่ไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารแบบใดในสถานการณ์เช่นนั้น เน้นผู้บริหารต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุดซึ่งการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ดีที่สุดนั้น ต้องอาศัยการแสวงหาข้อมูลเพื่อการบริหารอยู่เสมอ สอดคล้องกับ วันเพ็ญบุรีสูงเนิน (2552) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) คุณภาพการสอนของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 7) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) เจตคติต่อสถานศึกษา 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4. จากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ มีวิธีดำเนินการให้ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกันและกัน เป็นบางส่วน ปัจจัยทุกด้านมีความสำคัญในการส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งทางตรงทางอ้อม โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมของครู ด้านบรรยากาศ

องค์กร ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ตามลำดับ
ดังนี้

4.1 พฤติกรรมผู้บริหาร ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้การจัดการศึกษา
ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การติดต่อระหว่างบุคคล
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
การสนับสนุนทางสังคมของครู ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ
ของโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน นำความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีต่าง ๆ
มาใช้ในการปฏิบัติงานมีการจัดโครงสร้างในการบริหารอย่างชัดเจน มอบหมายงานอย่างเป็นระบบ
มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยใช้กระบวนการ PDCA และนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา
งาน ครอบคน ครอบคน ครอบงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในการจัดประสบการณ์ให้แก่
ผู้เรียน (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553, หน้า 141) ผู้บริหารจึงเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
องค์กรมีอิทธิพลสูงในการทำให้องค์กรก้าวหน้าหรือเสื่อมลง ผู้บริหารเปรียบเสมือนเลนส์รวมแสง
ที่รวมความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดพลังงานสูงสุดที่จะทำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ผู้บริหาร
มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีพวกเขาต้องเข้าใจคน เป็นนักคิดต่อสื่อสารที่ดี สามารถ
จัดความขัดแย้งต่าง ๆ รู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง และเอาชนะจุดอ่อนของแต่ละบุคคล
ได้อย่างไร รู้ว่าจะประนีประนอม ในแง่ที่ตอบสนองความคาดหวังของกลุ่ม และองค์กรได้อย่างไร
(สมยศ นาวิกาน, 2545, หน้า 9) สอดคล้องกับ ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัย
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา มีประสิทธิผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับสูง บรรยากาศโรงเรียน ความคิด
สร้างสรรค์ พฤติกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา คือ พฤติกรรมการบริหาร (ADMIN)
และความคิดสร้างสรรค์ (CRE) สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นารี (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศ
ของโรงเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับ วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัย

พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

4.2 พฤติกรรมของครู ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย พฤติกรรมการสอนของครู และความพึงพอใจในการทำงานของครู ทั้งนี้เนื่องจากครูจัดการเรียนรู้เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นำสื่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการเป็นผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะ และนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผล คณะครูมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ครูปฏิบัติงานจนเกษียณอายุการทำงาน ไม่ย้าย ไม่ลาออก ครูมีความภาคภูมิใจในผลงานและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมทั้งงานที่สัมพันธ์กับชุมชน ชุมชนยกย่องเคารพนับถือ สอดคล้องกับสมจิตร์ อุดม (2547) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ พบว่า การได้รับสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) คุณภาพการสอนของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 7) พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) เจตคติต่อสถานศึกษา 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.3 ด้านบรรยากาศองค์กร มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้แนะ พฤติกรรมควบคุม พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์กรในด้านเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่อกัน ผู้บริหาร มีอิทธิพลและบุคลิกภาพที่สง่างาม เป็นคนร่าเริงแจ่มใส เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามศักยภาพ ความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคล เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย พร้อมทั้งชื่นชมยินดีในความสำเร็จ ให้คำปรึกษา แนะนำ สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน

การทำงานให้สำเร็จต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กร (ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540) สอดคล้องกับ ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีประสิทธิผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับสูง บรรยากาศโรงเรียน ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

4.4 สภาพแวดล้อม มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจและด้านเทคโนโลยี ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จ อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีผลมาจากความต่างระดับทางสังคมและส่งผลกระทบต่อมายังโรงเรียน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร นโยบายด้านการเมืองและกฎหมาย สังคมค่านิยมทางวัฒนธรรมเศรษฐกิจจำนวนประชากร ผู้ปกครองสถาบันการศึกษาอื่น ๆ (Hoy & Miskel, 2001, p. 253) ดังที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือธุรกิจเอกชน ผู้บริหารต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจและการดำเนินการ การที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญและปรับเปลี่ยนให้ทันกับสภาพแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดโอกาสที่จะวางแผนสิ่งต่าง ๆ ได้ในอนาคต หากผู้บริหารละเลยเพิกเฉยไม่สนใจสภาพแวดล้อมในการบริหารองค์กรแล้ว จะเกิดความเสี่ยงและทำให้เกิดการล้มเหลวได้ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จโรงเรียนต้องคำนึงถึงการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองร่วมประสานงานและประชาสัมพันธ์โรงเรียนนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการสื่อสาร ระบบ e-Learning ระบบ LAN, Internet ระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ ทำให้การสืบค้นข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว มีความแม่นยำ ให้บริการข้อมูลแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารสร้างเครือข่ายผู้ปกครองผ่านเครือข่ายเทคโนโลยี ทำให้ผู้ปกครองรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ มุทิตา แพทย์ประทุม (2549) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาได้รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนที่มีความเชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กันในการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชนของการมีส่วนร่วมที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการระดมความคิด เป็นการร่วมคิดค้นและการวิเคราะห์ปัญหา และสร้างความสัมพันธ์กับผู้นำชุมชน 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน

กำหนดการวางแผนงานร่วมกันด้วยการกำหนดความสำคัญ กำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ และการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ 3) การมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม และการส่งเสริมช่วยเหลือให้การปฏิบัติกิจกรรมสำเร็จตามแผน 4) การมีส่วนร่วมในการลงทุน เป็นทุนที่อยู่ในรูปของงบประมาณ ทุนทางปัญญา 5) การมีส่วนร่วมติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบ เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานและสอบถามความคิดเห็น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้ดียิ่งขึ้นไป 6) การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ เป็นการร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งผลประโยชน์ทางตรงและผลประโยชน์ทางอ้อม

4.5 ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้การจัดการศึกษาของ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันของชุมชน จัดตั้งขึ้นเพื่อการอบรมสั่งสอนให้แก่บุตรธิดาของชุมชน โรงเรียนจะพัฒนาได้ดี เกิดผลต่อการพัฒนานักเรียนได้อย่างแท้จริง ถ้าทุกฝ่ายในชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ โรงเรียน รักโรงเรียน เข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมจัดการศึกษา และร่วมสนับสนุนทรัพยากร ทั้งบุคคลและงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 420-425) การพัฒนาการศึกษาต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของคนส่วนใหญ่ในชุมชน พัฒนาโรงเรียนให้ไม่แตกแยกจากชุมชน ปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่นให้สัมพันธ์กับภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชน ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เข้าใจและเห็นคุณค่าในชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552, หน้า 65) สอดคล้องกับ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า เรื่องที่คณะกรรมการศึกษามีส่วนร่วม 5 เรื่อง ได้แก่ การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน การประสานงานและการประเมิน โดยคณะกรรมการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในระดับมากในเรื่องการประสานงานส่วนการมีส่วนร่วม ในเรื่องอื่น ๆ เป็นการมีส่วนร่วมในระดับปานกลางปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในโรงเรียนการมีความสัมพันธ์กับโรงเรียนและความห่วงใยต่อสวัสดิภาพเด็ก ผู้บริหารโรงเรียนเป็นคนในท้องถิ่นโดยกำเนิดครูมีความประพฤติดี มีความรู้ ความสามารถเอาใจใส่ต่อเด็กปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ กรรมการศึกษาไม่มีเวลาว่างไม่มีที่พักอาศัยในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำและไม่เป็นคนในท้องถิ่น สอดคล้องกับ Bruce (1999, p. 6028-A) ได้วิจัยเรื่องบทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า ความคาดหวังของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่จะมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน สอดคล้องกับ Gold (2000, p. 295) ได้วิจัยเรื่องการเข้ามามีส่วนร่วม

ของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างชุมชน ผู้ปกครอง และนักการศึกษาในรัฐฟิลาเดลเฟีย ผลการศึกษา พบว่า การจัดการของชุมชน เป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปกครอง ครอบครัวกับโรงเรียน เพื่อเป้าหมาย ในการเสริมสร้าง การอ่านออกเขียนได้ และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน ทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชน ดังนั้น การสร้างหุ้นส่วนและความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักการศึกษา ทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่า ทั้งในด้านสังคมและวัฒนธรรมให้แก่โรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารบทบาทของชุมชน/ สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครู สภาพแวดล้อม ซึ่งโรงเรียนสามารถนำไปประยุกต์ในการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก จึงควรใช้ข้อมูลนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบผลของการพัฒนาโรงเรียนทั้งส่วนที่เป็นระดับปัจจัยและระดับความสำเร็จของการบริหาร เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาทั้งปัจจัยการบริหารและความสำเร็จของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม ระหว่างกลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณาด้านย่อย การมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

3.1 โรงเรียนควรให้ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้นำชุมชน ร่วมในการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีนโยบายให้ผู้บริหาร บริหารแบบมีส่วนร่วมและให้ชุมชนสังคม เข้ามามีบทบาทการมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผล เพื่อให้การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตาม ความต้องการในการจัดการศึกษาของชุมชน

4. ปัจจัยที่ร่วมจำแนกกลุ่มมี จำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (X_1) ด้านสภาพแวดล้อม (X_2) และปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม (X_3) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลทางลบต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_4) และปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู (X_5) ดังนั้นโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญและนำสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่จะนำมากำหนดปัจจัยที่สามารถจำแนกความสำเร็จ ที่มีการใช้สถิติวิเคราะห์ตัวแปรเชิงพหุ ควรมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ผลข้อมูลนั้น ๆ
2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนสังคมในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในตัวแปรอื่น ๆ เช่น โรงเรียนขนาดต่าง ๆ โรงเรียนระดับประถมศึกษา/ ขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนในเมือง/ นอกเมือง เป็นต้น
4. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริหาร มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุดกว่าปัจจัยอื่น ๆ ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ รูปแบบพฤติกรรมของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

- กนกอร ยศไพบุญย์. (2542). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). *รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2548*. กรุงเทพฯ: ส่วนวิชาการและมาตรฐานการศึกษาท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2549). *แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2549-2551*. กรุงเทพฯ: ส่วนแผนและงบประมาณทางการศึกษาท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552 ก). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552 ข). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กฤษณะ กอปรสิริพัฒน์. (2545). *การวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาภาคปฏิบัติ*. นครราชสีมา: จิระการพิมพ์.
- กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *สถิติทางการศึกษา ปี 2556*. เข้าถึงได้จาก http://www.bopp-obec.info/home/?page_id=10968
- กวี วงศ์พุด. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- ขรรค์ชัย อ่อนมี. (2552). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน โดยใช้การบริหารแบบสมดุล: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. นนทบุรี: บั๊ค พอยท์.

- จิณฉัตร ปะโคทัง. (2549). รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกัณฑ์ธรรมณ์ จังหวัดศรีสะเกษ. คุษณินพนธ์การศึกษาคุษณินพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจียรนัย ทรงชัยกุล. (2533). เอกสารประกอบการสอน ชุดวิชาการแนะแนวในระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 8. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอาชีพอิสระ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร. (2532). พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังในทัศนะของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. คุษณินพนธ์การศึกษาคุษณินพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2546). หลักการจัดการแนวคิดและสถานการณ์ธุรกิจปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญญา อภิบาลกุล. (2545). รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา: กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรคุษณินพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์. (2542). การบริหารจัดการที่ดีกับความร่วมมือจากหุ้นส่วนในสังคม. วารสารข้าราชการ, 44(4), 66-81.
- ชาย โปธิสิตา. (2550). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2549). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร. คุษณินพนธ์ครุศาสตรคุษณินพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนันท์ พรหมณ์สังข์. (2550). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษณินพนธ์การศึกษาคุษณินพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ดวงสมร กลิ่นเจริญ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรอดสาหรรมคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ทวีชัย บุญเติม. (2550). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ: แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ednet.kku.ac.th>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: เจริญพัฒน์.
- ชนसार บัลลังก์ปัทมา. (2551). *บทบาทและวิธีการของชุมชนและท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา*. *Thecity Journal*, 17(34), 30.
- ชร สุนทรายุทธ (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย ปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุณเจริญ. (2545). *สภาพปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชัน.
- ธีระ รุณเจริญ, ประชาญา กล้าผจญ และสัมมา รชนีชัย. (2545). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ เรือนทอง.(2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษา คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นภาพรณั หะวานนท์, เพ็ญสิริ จีระเดชากุล, สุรวุฒิ ปัดไชสง และศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2543). *การศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). *ทฤษฎีองค์กร: แนวทางการศึกษาเชิงบูรณาการ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตา ชูโต. (2548). *การวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: พรินต์โพร.
- บัณฑิต ชุนสิทธิ์. (2553). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา*. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารศาสตร์, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง*. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-24.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2545). *การบริหารโดยองค์คณะบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ประไพ เอกอุ้น. (2542). *การศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา*. คุยฉินิพนธ์ครุศาสตรคุยฉินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2545). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2547). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- พัชรวิวรรณ กิจมี. (2549). *แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ*. คุยฉินิพนธ์การศึกษาคุยฉินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต สุวรรณประกร. (2534). *TA พุดจาประสาคน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์ประกรกิจ.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ*. คุยฉินิพนธ์การศึกษาคุยฉินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชญ์ ดุลสุข. (2548). *การพัฒนา รูปแบบและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย*. คุยฉินิพนธ์การศึกษาคุยฉินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2543). *ปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. (2551). *การพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- การดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. คุยฉินิพนธ์การศึกษาคุยฉินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2537). *แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ. ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารทางการศึกษา หน่วยที่ 9-12*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มัย สุขเอี่ยม. (2535). *รูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล*. คุยฉินิพนธ์การศึกษาคุยฉินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- มุกิตา แพทย์ประทุม. (2549). รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม. คุษฎัณิพนธ์การศึกษาคุษฎัณิบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมตต์ เมตต์การุณัจิต. (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ: บั๊ค พ้อยท์.
- เขาวดี ราชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2546). การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระวีวรรณ เสวตามร. (2532). ยุทธวิธีเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: การุณย์การพิมพ์.
- ราชันย์ บุญธิมา. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย. คุษฎัณิพนธ์การศึกษาคุษฎัณิบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษฎัณิพนธ์การศึกษาคุษฎัณิบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา ผลวัฒน์. (2547). การพัฒนาระบบบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา. คุษฎัณิพนธ์การศึกษาคุษฎัณิบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์. (2545). คู่มือการประเมินผลโครงการ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. คุษฎัณิพนธ์ปรัชญาคุษฎัณิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุริยวิสาส์น.
- ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์. (2539). การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. คุษฎัณิพนธ์การศึกษาคุษฎัณิบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). *การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
 คู่มือนิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ สุคันธฤกษ์. (2542). *การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของพัฒนาการทางการเรียนรู้
 คำศัพท์ภาษาอังกฤษ*. คู่มือนิพนธ์ครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ลัทธிகาล ศรีวระมย์, ชวลิต ประภวานนท์ และสุดา
 สุวรรณภรณ์. (2539). *องค์การและการจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ: วิสุทพัฒนา.
- सनานจิตร สุคนธ์ทรัพย์, กอบกุล พลฤษะวัน, อัจฉรา วงษ์เอก และสุทธิพงษ์ ยงค์กมล. (2542).
รายงานการวิจัยแนวทางการจัดโรงเรียนในกำกับของรัฐ: บทเรียนจากต่างประเทศ..
 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- สมจิตร อุดม. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา
 ในภาคใต้*. คู่มือนิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมพันธ์ เตชะอธิก. (2547). *ศัพท์พัฒนาเพื่อชุมชนและสังคม*. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). *วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). *หลักทฤษฎีการมีส่วนร่วมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน: การพัฒนาและ
 การตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. คู่มือนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2557). *แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี พ.ศ. 2557-2560*. ชลบุรี: ส่วนแผนและงบประมาณทางการศึกษาท้องถิ่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- ลำเรียง บุญเรืองรัตน์. (2539). *การเรียนรู้เพื่อรอบรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุดา เนตรสว่าง. (2549). *การมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น: กรณีศึกษาการตีกลองปี่พาทย์ โรงเรียนเวียงตาลพิทยาคม จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2545). *กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธการพิมพ์.
- สุวดี อุปปินใจ. (2553). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่สูงภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2548). *ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุวิชา วิริยมานุญษ์. (2554). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สุวิมล ทิรภานันท์. (2553). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). *การบริหารจัดการศึกษาที่โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้* (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- โสภิต ม่วงทอง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาค
ตะวันออก. คุชฉีนิพนธ์การศึกษาคุชฉีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อภิชัย นุชเนื่อง. (2550). *รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. คุชฉีนิพนธ์การศึกษาคุชฉีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- อรัญ กักพล. (2548). *Best Practices ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้าน
ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี:
สถาบันพระปกเกล้า.
- อรุณ รักธรรม. (2549). *ทฤษฎีบริหารองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัญญา ปลดเปลื้อง. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยา วารสารพยาบาลกระทรวง
สาธารณสุข, 23(2), 1-10.
- อารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2552). *การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลเชิงคุณภาพ*. เข้าถึงได้จาก
<http://onzonde.mutiply.com>
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). *การศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา
ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร ทองอุไทย. (2523). *ลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยในอุดมคติ. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 3,
74-86.*
- Amenu-Tekaa, C. E .K. (1988). *Perception of community participation in education
on Canadian Indian reserves: A north-central Alberta case study*. Pittsburgh, PA:
University of Pittsburgh.
- Argyris, C. (1957). *Personality and organization*. New York: Harper & Row.
- Argyris, C. (1997). Double loop learning in organizations. *Havard Business Review, 55(5),
115-125.*
- Arnstein, S. R. (1991). A ladder of citizen participation. *JAIP, 35(4), 216-224.*

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio. (1990). *Transformational leadership development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Becerra, V. G. (1974, November). Role perception of administrators and community representation in participatory decision. *Dissertation Abstracts International*, 34(2), 6887-A.
- Blake, R. T. (1981). *The academic administrator grid*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bloom, B. (1976). *Human characteristics and school learning*. New York: McGraw-Hill.
- Brandt, P. A., & Weinert, C. (1985). *PRQ: Psychometric update*. Washington D.C.: University of Washington Press.
- Buford, J. F. (1977). Parents' perceptions of early childhood education. *Dissertation Abstracts International*, 37(9), 5688-A.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1989). Sex difference in teacher. *Psychological Reports*, 65, 55-63.
- Caplan, G. (1974). *Support system and community mental health*: New York: Human Science.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Participations place in rural development: Seeking clarity through specificity*. New York: World Developments.
- Davis, F. B. (1981). *Education measurement and their interpretation*. California: Wadsworth.
- Edward, E. (1987) *An administrator's guide of evaluation program and personnel: An effective school approach* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Ellis, R. (1993). *Quality assurance for university teaching*. Buckingham: Kogan Page.
- Ervin, W. (1976). *Participation management: Concept theory and implementation*. Atlanta Ga: Georgia State University.
- Faber, B. A. (1983). *Stress and burnout in the human service professions*. New York: Pergamon.
- Feldman, D., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organization*. New York: McGraw-Hill.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Gara, K. L. (1998). Job satisfaction of business college faculty. *Dissertation Abstracts International*, 58(11), 4165.

- Gilmer, V. H. (1967). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Gold, S. E. (2000). Community organizing at a neighborhood high school: Promises and dilemmas in building parent-educator partnership and collaborations. *Pro Quest Digital Dissertations*, 60(7), 295.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Greiner, L. (1989). Patterns of organization change. *Business Review*, 45(7), 199.
- Gustavo, W.C. (1992). The meaning of participation. In Brand, P.C. (Ed.), *Community participation: Proceedings habinet international seminar*. Colombia: Habinet.
- Hackman, S. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approach to organization change*. Santa Monica, Calif: Goodyear.
- Halpin, H. P. (1987). Assessing and development principal instructional leadership. *Education Leadership*, 45(1), 54-61.
- Harris, B. M. (1969). *In-service education*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- House, R. J. (1977). A 1976 Theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt and L L. Larson (Eds.), *Leadership: The cutting eds.* (pp. 189-207). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Houser, J. (2008). *Nursing Research: Reading, using, and creating evidence*. Boston: Jones and Bartlett .
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1981). *Management styles and the human component*. In *Leadership on the Job: Guides to Good Supervision*. New York: AMACOM.
- Lin, N., Simeone, R. S., Ensel, W. M., & Kuo, W. (1979). Social support, stressful life events, and illness: A model and an empirical test. *Journal of Health and Social Behavior*. 20(1), 108-119.

- Locke, E. A. (1984). *Job Satisfaction. Social Psychology and Organizational Behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: Vanstand.
- Peter, E. A. (1978). *A practical guide and early childhood planning, methods and materials: The what, why and how of lesson plan*. Boston: Allyn and Bacon.
- Robbins, S. (1993). *Organizational theory structure, design and applications* (3rd ed.). Englewood Cliffs: New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. & Maree, M. (2002). *Management*. New York: Delmar Learning.
- Romald, K., Jerry, V. (2000). *Parent involvement and students achievement at the middle level*. Retrieved from <http://www.nmsa.org>.
- Russell, D., Altealer, E., Velgen, D. V. (1987). Job related stress, social support and burnout among classroom teacher. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269-274.
- Sanders, J. R. (1973). *Educational evaluation: Theory and practice*. Ohio: Charles A. Jones.
- Shadid, W., Prins, W., & Nas, P. J. M. (1982). *Access and participation: A theoretical approach in participation of the poor in development*. New York: McGraw-Hill.
- Shum, C. Y. (2009). *Factors leading to the success of a parent-teacher association (PTA): A case study in a secondary school in Hong Kong*. Retrieved from http://dx.doi.org/10.5353/th_b4439110
- Smith, N. K. (1971). An investigation of the relationship between secondary school achievement and school climate and selected socioeconomic variables for sixteen public school in Maine. *Dissertation Abstracts International*, 47(3), 746-A.
- Stine, D. E. (1999). *The opening of a new high school: The emergence of a culture*. Retrieved from <http://www.proquest.umi.com/pqdweb?did>
- Sumption, M. R., & Engstrom, T. R. (1996). *School community relation: A new approach*. New York: McGraw-Hill.
- Sweeney, J. (1986). Research synthesis on effective school leadership. *Educational Leadership*, 39(5), 346-35.
- Vecchio, R. P. (1991). *Organizational behavior*. New York: Harcourt Brace.
- Weiss, R. S. (1974). The provisions of social relationships. In Z. Rubin (Ed.), *Doing unto others* (pp. 17-26). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- White, A. T. (1982). *Why community participation, annual UN. report a dicussion of the agrument community participation: Current issue and lesson learned*. Boston: Prentice-Hall.
- Woods, K. (1998). Leadership factors that influence educational excellence. *Education Reseach*, 21(7), 685.
- Wood, G. L., & Haber, J. (2002). *Nursing research: Methods, critical appraisal, and tilization* (5th ed.). St. Louis: Mosby.
- Yadav, R. P. (1980). *Local level planning and rural development alternatives strategy*. New Delhi: Concept.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือแบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 2519

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง

จังหวัดชลบุรี 20131

28 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางเพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัย 089-832-416

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ 2554

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง

จังหวัดชลบุรี 20131

4 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วย นางเพ็ญจันทร์ เอียวสานุรักษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณฉันทิพนธ์ เรื่อง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปรากฏการณ์ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณฉันทิพนธ์ ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการทำคุณฉันทิพนธ์ ในการนี้เพื่อให้การทำคุณฉันทิพนธ์ ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความประสงค์ ขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคคลในสถาบันของท่าน ทั้งนี้เพื่อนำไปประกอบการขออนุมัติพิจารณาขรรจรรมการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อให้ นิสิต ได้ขออนุญาตสถานที่ก่อนที่จะเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัย 089-832-416

(สำเนา)

ใบอนุญาติให้ใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

อนุญาติให้ นางเพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์ นิสิต หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขณะนี้อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปรากฏการณ์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้การวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความประสงค์ขออนุญาติให้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคคลในสถาบันของท่าน

 อนุญาติ ไม่อนุญาติ

ลงนาม รังสรรค์ มณีเล็ก

(นายรังสรรค์ มณีเล็ก)

ตำแหน่งรองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วันที่ 29 ธ.ค. 2557

(สำเนา)
แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ชื่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) THE SUCCESS OF PARTICIPATIVE ADMINISTRATION
OF PRIMARY SCHOOLS UNDER THE BASIC EDUCATION COMMISSION BASED ON
PHENOMENON FACTORS

2. ชื่อนิสิต นางเพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์ หลักสูตร ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต

รหัสประจำตัว 52810049 สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ภาคปกติ

ภาคพิเศษ

3. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย:

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว
ข้างต้นแล้วในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

1. การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย

2. วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วม
โครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของ
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. การดำเนินการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย
ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ ดังนี้

(✓) อนุมัติโครงการวิจัย

() ไม่อนุมัติ

4. วันที่ให้การอนุมัติ:.....13.....เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2557

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว2550

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง

จังหวัดชลบุรี 20131

1 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านและผู้เกี่ยวข้องในการตอบแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง ในระหว่างวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2557 จนถึงวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2557

อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัย 089-832-416

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว207

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง

จังหวัดชลบุรี 20131

28 มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสำเร็จ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นำวี ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ มหาวิทยาลัยบูรพามีความประสงค์ ขออำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านและผู้เกี่ยวข้อง ในการตอบแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ในระหว่าง วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 จนถึงวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2558 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัย 089-832-416

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว207

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง

จังหวัดชลบุรี 20131

28 มกราคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณฐิณิพนธ์ เรื่อง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวี ประธานกรรมการควบคุมคุณฐิณิพนธ์ ในการนี้ มหาวิทยาลัยบูรพามีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านและผู้เกี่ยวข้อง ในการตอบแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ในระหว่าง วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 จนถึงวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2558 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัย 089-832-416

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถาม ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์
- แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียน/ ครู/ คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์

คำชี้แจงทั่วไป

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 6 ตอน
2. ผู้ที่ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับ สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ผู้บริหารสถานศึกษา
 - ครูผู้สอน
 - คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา..... เขต.....

3. ขอความอนุเคราะห์จากทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม ให้ครบทุกข้อ ทุกตอนตาม
ความคิดเห็นและเป็นข้อเท็จจริงมากที่สุด เพราะข้อมูลจะนำไปใช้ เพื่อการประมวลผล สำหรับ
การศึกษา การดำเนินงานในครั้งนี้และเป็นประโยชน์ต่อนำผลของการศึกษาไปพัฒนาต่อไป

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกท่านที่ให้ความ
ความอนุเคราะห์ร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

เพ็ญจันทร์ เอียวสารุรักษ์

นิสิตปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องใดช่องหนึ่งซึ่งเป็นความคิดเห็นของท่านต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามที่โรงเรียนได้ดำเนินการ ดังนี้

ตอนที่ 1 พฤติกรรมของผู้บริหาร

พฤติกรรมของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมการติดต่อระหว่างบุคคล พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของครู

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5ระดับ ซึ่งให้ค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม					
1.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ร่วมงาน....					
2.	ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นอิสระที่จะพูดคุยกับผู้บริหารเกี่ยวกับเรื่องงาน.....					
3.	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ และให้การสนับสนุนให้ทำงานให้สำเร็จ.....					
4.	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน.....					
5.	ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงสถานการณ์ที่เป็นจริงไม่ว่าจะดีหรือเลว.....					
6.	ผู้บริหารยินดีรับฟังการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมาจากผู้ร่วมงาน.....					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
7.	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน.....					
8.	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับส่วนรวมเสมอ.....					
การติดต่อระหว่างบุคคล						
9.	ผู้บริหารให้เกียรติยกย่องนับถือผู้ร่วมงาน.....					
10.	ผู้บริหารยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงาน.....					
11.	ผู้บริหารยินดีรับฟังเหตุผลของผู้ร่วมงาน.....					
12.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน.....					
13.	ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน.....					
14.	ผู้ร่วมงานยอมรับความสามารถของผู้บริหาร.....					
15.	ผู้บริหารและผู้ร่วมงานอภิปรายทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือการดำเนินการที่เป็นไปได้ร่วมกัน.....					
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ						
16.	ผู้บริหารร่วมกับผู้ร่วมงานในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน.....					
17.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน.....					
18.	ผู้บริหารร่วมกับผู้ร่วมงานวางแผนเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการทางการเรียนของนักเรียน.....					
19.	ผู้บริหารกำกับ ดูแลให้ครูเข้าสอนตามตารางที่กำหนด.....					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
20.	ผู้บริหารนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับ คณะครู.....					
21.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวิจัย และนำ ผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ.....					
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....					
23.	ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการเสริมสร้างความรู้ ทางวิชาการ และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ.....					
24.	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการริเริ่ม การใช้ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....					
25.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการเรียนการสอน.....					
26.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน.....					
พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
	ความสนใจ					
27.	ผู้บริหารให้คำแนะนำและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้ผู้ร่วมงานมองโลกในแง่ดี.....					
28.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ใน อุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยม ในการปฏิบัติงาน ว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้.....					
29.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล โดยการวางแผนเปลี่ยนแปลงและจัดทำ สิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ....					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
30.	ผู้บริหารโน้มน้าว และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ระดมสมองคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ปรับปรุง การสอนอย่างได้ผลดี.....					
31.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการบริหาร โรงเรียน.....					
32.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และให้ขวัญ กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน พัฒนางานให้ดีขึ้น.....					
33.	<u>การสร้างแรงบันดาลใจ</u> ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึง สิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา ในการปฏิบัติงาน.....					
34.	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานอย่างอิสระเพื่อ ความมั่นใจ.....					
35.	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างจุดร่วมในความสำเร็จ.....					
36.	ผู้บริหารจัดประชุม นิเทศ ให้ความรู้ และแจ้ง วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน.....					
37.	ผู้บริหารให้ความหวัง แสดงความเชื่อมั่นแก่ ผู้ร่วมงานว่าเมื่อปฏิบัติงานแล้วจะบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้.....					
38.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานไป ประชุม อบรม ศึกษา ดูงานนอกสถานที่ และนำ ผลมาปรับปรุงเพื่อจัดการเรียนการสอน.....					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)						
39.	การกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดหาทางแก้ไข ปัญหาการเรียน การสอนด้วยวิธีการใหม่ ๆ และได้ผล.....					
40.	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้ เหตุผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสันติ.....					
41.	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลาย แง่มุมเพื่อให้คิดแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบ.....					
42.	ผู้บริหารแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้วิธีการ วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ ความสามารถ ของผู้อื่นเพื่อป้องกันปัญหาโดยใช้เหตุผลและ หลักฐานสนับสนุน.....					
43.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานรู้จักคิด แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่.....					
44.	การมุ่งสัมพันธ์ในแต่ละบุคคล ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก่ ผู้ร่วมงานตามควรแก่โอกาสที่มีปัญหา.....					
45.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล.....					
46.	ผู้บริหารจะให้ผู้ร่วมงานค้นหาข้อผิดพลาด ก่อนที่จะให้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ร่วมงาน.....					
47.	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าแก่ผู้ร่วมงานทุกคน.....					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน						
48.	<u>การให้รางวัลตามสถานการณ์</u> ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่จะได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ.....					
49.	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย แก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี และประสบความสำเร็จมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....					
50.	ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจ ยกย่อง ชมเชย แสดงความพึงพอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานได้ดี.....					
51.	ผู้บริหารให้รางวัลอย่างเหมาะสมแก่ผู้ร่วมงานที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียน.....					
การบริหารแบบวางเฉย						
52.	ผู้บริหารมอบให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างอิสระ ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว จนกว่าจะเกิดปัญหาหรือความผิดพลาดจึงเข้าไปแก้ไข					
53.	ผู้บริหารมอบให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยวิธีการแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิมเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานหรือมีบางอย่างผิดพลาด จึงเข้าช่วยเหลือหรือแก้ไขให้ถูกต้อง.....					
พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของครู						
54	ผู้บริหาร โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ครูอย่างเหมาะสมเป็นธรรม.....					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
55	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อครูเสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น.....					
56	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม.....					
57	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการช่วยเหลือแก่ครูอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ.....					
58	ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจและช่วยเหลือให้ปฏิบัติงานสำเร็จเมื่อครูริเริ่มงานใหม่ ๆ					
59	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและความเป็นธรรมกับครูทุก ๆ คน.....					
60	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูไปศึกษาดูงาน/ ร่วมประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น.....					
61	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ส่งเสริม และร่วมมือให้กำลังใจเมื่อครูคิดริเริ่มปฏิบัติงานใหม่ ๆ					
62	เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือแนะนำ เมื่อครูได้รับความเดือดร้อน/ มีปัญหาใด ๆ					

ตอนที่ 2 บทบาทชุมชน/ สังคม

บทบาทของชุมชน/ สังคม หมายถึง การที่ชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน (ขึ้นอยู่กับบริบทที่ของตั้งโรงเรียน)

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งให้ค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้
 คะแนน 5 หมายถึง การมีส่วนร่วมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง การมีส่วนร่วมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 คะแนน 3 หมายถึง การมีส่วนร่วมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง การมีส่วนร่วมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง การมีส่วนร่วมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	บทบาทของชุมชน/ สังคม	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง					
1.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน.....					
2.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงแผน/ โครงการ/ กิจกรรม.....					
3.	ผู้ปกครองร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน.....					
4.	ผู้ปกครองร่วมกับคณะครูสอดส่องดูแลและรักษาทรัพย์สินของโรงเรียน.....					
5.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการสร้างปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น.....					
6.	ผู้ปกครองบริจาคเงิน/ สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการศึกษา.....					

ข้อ	บทบาทของชุมชน/ สังคม	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
7.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลการเรียนและ คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน.....					
การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน						
8.	ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น.....					
9.	ให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมสนับสนุน ในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง.....					
10.	รับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การจัดระบบและการดำเนินการ ตามระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....					
11.	ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง และการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา.....					
12.	ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การบริหารการเงินและการจัดหารายได้จาก ทรัพย์สินของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด.....					
13.	ปฏิบัติตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....					

ข้อ	บทบาทของชุมชน/ สังคม	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
14.	ให้ความเห็น เสนอแนะและให้คำปรึกษา ในการจัดทำนโยบาย แผนฯ สถานศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบายและแผนของหน่วยงาน ต้นสังกัดทุกระดับ รวมทั้งความต้องการของ ชุมชน และท้องถิ่น.....					
15.	รับทราบ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และกิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ฯลฯ.....					
การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน						
16.	ให้ความเห็นข้อเสนอแนะประสาน ส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษา รวมทั้งปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ สถานศึกษาตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯกำหนด.....					
17.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมรับทราบข้อเท็จจริง เกี่ยวกับผลการจัดการศึกษาของ โรงเรียน.....					
18.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมเสนอความต้องการของ ชุมชนเพื่อประโยชน์ในการวางแผน.....					
19.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมรณรงค์การรักษา สภาพแวดล้อมให้สะอาด สวยงาม ร่มรื่นทั้ง บริเวณอาคารสถานที่.....					
20.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณ/ ระดมทุนเพื่อการศึกษา.....					
21.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ประสานงาน โรงเรียนกับชุมชน.....					

22.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมจัดหา/ เป็นวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น.....					
23.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร ท้องถิ่นเพื่อการศึกษา.....					
24.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ จัดกิจกรรมเกี่ยวกับประเพณีสำคัญ คนตรี กีฬา ภายในและภายนอก.....					
25.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมจัดตั้งสมาคม ชมรม/ กลุ่ม สนับสนุนงบประมาณ โรงเรียน.....					

ตอนที่ 3 บรรยายกาสองคัคร

บรรยายกาสองคัคร หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นใน โรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้นำ พฤติกรรมควบคุม พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมแตกแยก

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5ระดับ ซึ่งให้ค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง บรรยายกาสองคัครอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง บรรยายกาสองคัครอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง บรรยายกาสองคัครอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง บรรยายกาสองคัครอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง บรรยายกาสองคัครอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	บรรยายกาตองคักร	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
พฤติกรรมสนับสนุน						
1.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ และ ห่วงใยผู้ร่วมงาน.....					
2.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากครู.....					
3.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน.....					
4.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้คำติชมแก่คณะครู อย่างสร้างสรรค์.....					
5.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงาน.....					
พฤติกรรมชี้แนะ						
6.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการติดตาม การปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด.....					
7.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มงวด ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ.....					
8.	มีส่วนร่วมในการดูแลครูทุกคนในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ.....					
9.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเป็นตัวอย่างที่ดี แก่ทุกคน.....					
10.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการยึดถือระเบียบ กฎเกณฑ์เป็นสำคัญ.....					
พฤติกรรมควบคุม						
11.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการมอบหมายงานให้ครู รับผิดชอบงานมากเพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ.....					

ข้อ	บรรยายกาตองคักร	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
12.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างกฎระเบียบ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ.....					
13.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบของครูตามความรู้ ความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ.....					
14.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูให้สำเร็จตาม เป้าหมาย.....					
15.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามเป้าหมาย การปฏิบัติงานของโรงเรียน.....					
พฤติกรรมร่วมมือ						
16.	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการ.....					
17.	ครูมีส่วนร่วมในการให้การสนับสนุนและ ยอมรับในความสามารถ ทางวิชาการ ซึ่งกันและกัน.....					
18.	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ให้คณะครูมีการช่วยเหลือกัน.....					
19.	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมในการทำงาน ร่วมกัน.....					
20.	ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนา ศักยภาพบุคลากร.....					
พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์						
21.	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน.....					

ข้อ	บรรยายกาสองค้กร	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
22.	ครูมีส่วนร่วมในการประชุมจัดกิจกรรม สัมพันธ์.....					
23.	ครูมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน.....					
24.	ครูมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้ประสบ ความสำเร็จ.....					
25.	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสนุกสนาน ในการทำงานของผู้ร่วมงาน.....					
พฤติกรรมแตกแยก						
26.	ครูมีส่วนร่วมในการทำให้ครูมีความคิดเห็น ที่แตกต่างเพื่อให้ การปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จ.....					
27.	ครูมีส่วนร่วมในการทำให้คณะครูมี ความแตกแยกกันทางความคิด เพื่อให้มี แนวทางที่หลากหลายในการปฏิบัติงานสู่ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์.....					
28.	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างกลุ่มอิทธิพล ในการทำงาน.....					
29.	ครูมีส่วนร่วมในการต่อรองการปฏิบัติงาน.....					
30.	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์.....					

ตอนที่ 4 พฤติกรรมของครู

พฤติกรรมของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียนรวมถึงการสั่งงานของผู้บริหารที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครู และความพึงพอใจในการทำงานของครู

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งให้ค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง พฤติกรรมครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง พฤติกรรมครูอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง พฤติกรรมครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง พฤติกรรมครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง พฤติกรรมครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
พฤติกรรมกรรมการสอนของครู						
1.	ครูกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร.....					
2.	ครูวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน.....					
3.	ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาทางด้านสติปัญญา.....					
4.	ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้.....					

ข้อ	พฤติกรรมของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
5.	ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้น การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย.....					
6.	ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหา ให้แก่นักเรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพ ชีวิตด้วยความเสมอภาค.....					
7	ครูศึกษากระบวนการ เทคนิค และวิธีการสอน รูปแบบต่าง ๆ และนำมาใช้จัดการเรียน การสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้ในทุก สถานการณ์.....					
8.	ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัด การเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและใช้ ผลการวิจัยในการปรับการเรียนการสอน.....					
9.	ครูจัดการเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้ นักเรียนแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ด้วยตนเองอย่างหลากหลาย.....					
10.	ครูจัดการเรียนการสอนซ่อมเสริมการ ประเมินผลการเรียนรู้ให้กับนักเรียนที่ไม่ผ่าน มาตรฐานการเรียนรู้หรือไม่ผ่านเกณฑ์ การวัดผล.....					
11.	ครูได้จัดการเรียนการสอนและกิจกรรม ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้.....					
12.	ครูได้เลือกใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตรงตาม จุดประสงค์.....					
13.	ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค อย่างหลากหลายนักเรียนมีส่วนร่วม					

	ในการเรียนรู้เข้าใจบทเรียนได้ง่ายและเกิดความคิดสร้างสรรค์.....					
14.	ครูมีการแจ้งผลการเรียนและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง แก่ไขผลงานของนักเรียนทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้.....					
15.	ครูส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน.....					
16.	ครูยกย่องชมเชยและมอบเกียรติบัตรให้กับนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียน.....					
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู						
17.	ครูมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน.....					
18.	ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ.....					
19.	ครูทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางานและภูมิใจในผลงานของตนเอง.....					
20.	ครูมีความพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน.....					
21.	ครูสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูได้อย่างราบรื่นและมีความสุข.....					
22.	ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน.....					
23.	ครูได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมและชุมชน.....					

ตอนที่ 5 สภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อม หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านสังคมวัฒนธรรม (Social factors) ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors) และด้านเทคโนโลยี (Technological factors)

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งให้ค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้
 คะแนน 5 หมายถึง สภาพแวดล้อมส่งผลการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง สภาพแวดล้อมส่งผลการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
 คะแนน 3 หมายถึง สภาพแวดล้อมส่งผลการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง สภาพแวดล้อมส่งผลการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง สภาพแวดล้อมส่งผลการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านสังคมวัฒนธรรม						
1.	การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน.....					
2.	แหล่งเรียนรู้ ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักเรียน.....					
3.	การให้บริการแก่ผู้ปกครอง ผู้มาใช้บริการ และนักเรียนได้อย่างรวดเร็วและเกิด ความประทับใจ.....					
4.	การสร้างภูมิคุ้มกันให้เกิดขึ้นในสังคม ชุมชน เข้มแข็งมีความสามัคคี ชุมชนมีการแบ่งปัน กำลังทรัพย์ กำลังกาย กำลังใจและกำลัง ความรู้.....					
5.	โรงเรียนมีทำเลที่ตั้งปลอดภัยอยู่ในชุมชน ทำให้นักเรียนได้รับความสะดวก ในการเดินทางมาโรงเรียน.....					

ข้อ	สภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ						
6.	ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน ส่งผลต่อการสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรม การเรียนของนักเรียน.....					
7.	โรงเรียนปรับรูปแบบการให้บริการต่อ ผู้ปกครอง.....					
8.	ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทุนและจัดสรร ทรัพยากรในการจัดการศึกษา.....					
9.	สภาพการดำรงชีวิต ชุมชนมีรายได้สมดุลกับ รายจ่าย					
ด้านเทคโนโลยี						
10.	การนำเทคโนโลยี ระบบการสื่อสาร ระบบ e-Learning ระบบ LAN, Internet ในการสร้าง เครือข่ายระบบสารสนเทศทางการศึกษา.....					
11.	การจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพใช้อำนวยความสะดวกบริการ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้กับนักเรียน ผู้ปกครองหรือ บุคคลภายนอกทำให้ค้นหา ข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว.....					
12.	ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างโรงเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์..					
13.	ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารให้กับ ผู้ปกครองและนักเรียน.....					
14.	ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมส่งเสริมพัฒนา บุคลากรในการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง.....					

ตอนที่ 6 ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา

ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งเสริม ชักนำ และสร้างโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษาพื้นฐาน และชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามเป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ความสำเร็จการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความต้องการและจัดลำดับความสำคัญการวางแผนและการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ที่เข้ามามีส่วนร่วมในดำเนินการจัดการศึกษา การร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมสนับสนุน การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน ร่วมเสียดุลในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานของโรงเรียน

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ ความสำเร็จการรับผลประโยชน์อันเกิดผลงานการมีส่วนร่วมการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ทางด้านจิตใจมากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ เช่น มีการมอบเกียรติบัตร ใบอนุโมทนาบัตรและประกาศเกียรติคุณแก่บุคคลที่ช่วยเหลือ ทำประโยชน์หรือบริจาคทรัพย์สิน งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งให้ค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความสำเร็จ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
1.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติของโรงเรียน.....					
2.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....					
3.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 4 งานภายในโรงเรียน..					
4.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน.....					
5.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเลือกพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน.....					
6.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา.....					
7.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากรแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม.....					
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน						
8.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติของโรงเรียน.....					
9.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....					

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความสำเร็จ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
10.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 4 งานภายในโรงเรียน.....					
11.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเลือกพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของ โรงเรียน.....					
12.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา....					
13.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประสานงาน ขอความร่วมมือจากฝ่ายงาน องค์กรหรือ หน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากร.....					
14.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้าน ทรัพยากรแก่โรงเรียนอย่างเหมาะสม.....					
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์						
15.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปรับปรุง สภาพแวดล้อมการทำงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้.....					
16.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยของโรงเรียน.....					
17.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาของ นักเรียนในโรงเรียน.....					
18.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูและ บุคลากรทางการศึกษา.....					

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความสำเร็จ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
19.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงความภูมิใจในผลงานที่ทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ.....					
20.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจัดหาครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง....					
21.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีความพร้อมเป็นแหล่งวิทยากร แหล่งบริการความรู้แก่ชุมชนและท้องถิ่น.....					
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
22.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผล การนำนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติของโรงเรียนมาใช้.....					
23.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผล การบริหารงาน 4 งานภายในโรงเรียน อย่างเป็นระบบ.....					
24.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน.....					
25.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผล การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....					
26.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผล การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในโรงเรียน.....					

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความสำเร็จ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
27.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการมีการประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน					
28.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการประสานงานขอความร่วมมือจากฝ่ายงานองค์กรหรือหน่วยงานอื่น.....					
29.	ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการสนับสนุนด้านทรัพยากรแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน.....					

โปรดให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียนหรือผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

.....

.....

.....

.....

**แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน/ ครู/ คณะกรรมการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

โรงเรียน.....สพ.

(เพื่อประกอบการจัดทำคู่มือเรื่อง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัย
เชิงปรากฏการณ์)

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ ผู้บริหารโรงเรียน/ ครู/ คณะกรรมการสถานศึกษา.....

วุฒิการศึกษา..... อายุ.....ปี อายุราชการ..... ปี

ประสบการณ์ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน/ ครู/ คณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งหมด.....ปี

ปัจจุบันมีครูจำนวน.....คน มีนักเรียนจำนวน.....คน นักการภารโรง.....คน

ได้รับรางวัลเป็นโรงเรียนประสบความสำเร็จ (ด้านอะไรบ้าง)

.....ปี พ.ศ.

.....ปี พ.ศ.

และยังได้รับเป็นอื่น ๆ (โปรดระบุ ประเภทและปี พ.ศ.)

.....

.....

.....

.....

.....

มีคณะจากที่อื่นมาศึกษาดูงาน เฉลี่ยปีละ.....ครั้ง

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ท่านมีการใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างไรบ้าง ในด้านต่อไปนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

.....

.....

.....

.....

.....

1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

.....

.....

.....

.....

1.5 อื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านต่อไปนี้ อย่างไรบ้าง

2.1 พฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้
บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในประเด็นต่อไปนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมการบริหารแบบ
มีส่วนร่วม อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2.1.2 การติดต่อระหว่างบุคคล ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมติดต่อระหว่าง
ผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ร่วมงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2.1.3 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีการแสดงความสามารถในการนำความรู้
ทักษะและเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการจัดการศึกษา อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2.1.4 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีการแสดงความเป็นผู้นำ การจูงใจ
ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยใช้คุณลักษณะ การนำวิสัยทัศน์และสามารถกระจายวิสัยทัศน์
ไปสู่บุคคลต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จในงาน อย่างไรบ้าง

2.1.4.1 ความมีเสน่ห์หา

.....

.....

.....

2.1.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

.....

.....

.....

2.1.4.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

.....
.....
.....

2.1.4.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

.....
.....
.....

2.1.5 พฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้บริหารมีการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยมีการแลกเปลี่ยนในความพยายามที่เหมาะสมอย่างไรบ้าง ในประเด็นต่อไปนี้

2.1.5.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์

.....
.....
.....

2.1.5.2 การบริหารแบบวางเฉย

.....
.....
.....

2.1.6 การสนับสนุนทางสังคมของครู.....

.....
.....
.....

2.1.7 อื่น ๆ

.....
.....
.....

2.2 บทบาทของชุมชน/ สังกม ชุมชนและสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
การศึกษาของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ อย่างไรบ้าง ในประเด็นต่อไปนี้

2.2.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

.....

.....

2.2.2 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

2.2.3 การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน

.....

.....

2.2.4 อื่น ๆ

.....

.....

2.3 บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงาน
ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคล
ในโรงเรียน เป็นอย่างไรบ้างในประเด็นต่อไปนี้

2.3.1 พฤติกรรมสนับสนุน

.....

.....

2.3.2 พฤติกรรมชี้แนะ

.....

.....

2.3.3 พฤติกรรมควบคุม

.....

.....

2.3.4 พฤติกรรมร่วมมือ

.....

.....

.....

2.3.5 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

.....

.....

.....

2.3.6 พฤติกรรมแตกแยก

.....

.....

.....

2.3.7 อื่น ๆ

.....

.....

.....

2.4 พฤติกรรมของครู มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างไรบ้าง ในประเด็นต่อไปนี้

2.4.1 พฤติกรรมการสอนของครู

.....

.....

.....

2.4.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

.....

.....

.....

2.4.3 อื่น ๆ

.....

.....

.....

2.5 สภาพแวดล้อม มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างไรบ้าง ในประเด็นต่อไปนี้

2.5.1 ด้านสังคมวัฒนธรรม

.....

.....

.....

2.5.2 ด้านเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนสามารถสนับสนุนในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2.5.3 ด้านเทคโนโลยีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการศึกษา ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2.5.4 ด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ตำแหน่ง.....

โรงเรียน.....

.....ผู้สัมภาษณ์

(นางเพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาอนุรักษ์)

นิสิตปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: *IOC*)
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

ตารางที่ 48 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5	รวม
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	+1	+1	+1	+1	0	0.80
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20	+1	+1	0	+1	+1	0.80
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5	รวม
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37	+1	+1	+1	+1	0	0.80
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
43	+1	+1	0	+1	+1	0.80
44	+1	+1	+1	+1	0	0.80
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5	รวม
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
61	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
62	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 49 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ด้านบทบาทชุมชน/ สังคม

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5	รวม
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	+1	+1	+1	+1	0	0.80
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20	+1	+1	0	+1	+1	0.80
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 50 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ด้านบรรยากาศองค์กร

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5	รวม
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	+1	+1	+1	+1	0	0.80
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20	+1	+1	0	+1	+1	0.80
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 50 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5	รวม
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 51 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ด้านพฤติกรรมของครู

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5	รวม
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	+1	+1	+1	+1	0	0.80
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20	+1	+1	0	+1	+1	0.80
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 52 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ด้านสภาพแวดล้อม

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5	รวม
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	+1	+1	+1	+1	0	0.80

ตารางที่ 53 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนประถมศึกษา

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5	รวม
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	+1	+1	+1	+1	0	0.80
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20	+1	+1	0	+1	+1	0.80
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24	+1	+1	0	+1	+1	0.80
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5	รวม
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 54 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารแบบ
มีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานบนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.46	25	0.67	49	0.67
2	0.62	26	0.53	50	0.65
3	0.72	27	0.77	51	0.61
4	0.41	28	0.64	52	0.39
5	0.43	29	0.72	53	0.58
6	0.53	30	0.77	54	0.73
7	0.51	31	0.77	55	0.66
8	0.52	32	0.71	56	0.65
9	0.42	33	0.68	57	0.54
10	0.54	34	0.30	58	0.74
11	0.48	35	0.34	59	0.80
12	0.45	36	0.45	60	0.63
13	0.51	37	0.36	61	0.74
14	0.26	38	0.32	62	0.74
15	0.54	39	0.38		
16	0.71	40	0.25		
17	0.70	41	0.31		
18	0.66	42	0.49		
19	0.86	43	0.49		
20	0.35	44	0.57		
21	0.38	45	0.46		
22	0.72	46	0.73		
23	0.62	47	0.84		
24	0.75	48	0.58		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.97

ตารางที่ 55 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ด้านบทบาทชุมชน/ สังคม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	0.56	16	0.65
2	0.58	17	0.66
3	0.64	18	0.45
4	0.71	19	0.68
5	0.58	20	0.44
6	0.70	21	0.53
7	0.62	22	0.70
8	0.56	23	0.68
9	0.57	24	0.78
10	0.73	25	0.69
11	0.66		
12	0.74		
13	0.79		
14	0.51		
15	0.62		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.95

ตารางที่ 56 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ด้านบรรยากาศองค์กร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.83	16	0.77
2	0.82	17	0.75
3	0.79	18	0.75
4	0.88	19	0.70
5	0.86	20	0.71
6	0.90	21	0.74
7	0.86	22	0.67
8	0.85	23	0.71
9	0.75	24	0.68
10	0.80	25	0.69
11	0.76	26	0.22
12	0.62	27	0.37
13	0.75	28	0.51
14	0.77	29	0.30
15	0.77	30	0.53

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.97

ตารางที่ 57 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ด้านพฤติกรรมของครู

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	0.41	16	0.76
2	0.44	17	0.75
3	0.37	18	0.56
4	0.29	19	0.54
5	0.66	20	0.50
6	0.70	21	0.48
7	0.76	22	0.53
8	0.59		
9	0.72		
10	0.79		
11	0.43		
12	0.26		
13	0.53		
14	0.75		
15	0.68		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.92

ตารางที่ 58 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ด้านสภาพแวดล้อม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.89
2	.93
3	.73
4	.32
5	.49
6	.53
7	.34
8	.73
9	.42
10	.93
11	.77
12	.83
13	.79
14	.85

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.93

ตารางที่ 59 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	0.46	16	0.74
2	0.21	17	0.81
3	0.32	18	0.86
4	0.59	19	0.90
5	0.67	20	0.58
6	0.71	21	0.38
7	0.29	22	0.61
8	0.67	23	0.28
9	0.51	24	0.52
10	0.74	25	0.34
11	0.73	26	0.32
12	0.50	27	0.64
13	0.54	28	0.91
14	0.50	29	0.80
15	0.59		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.94

ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์ผลข้อมูล

ตารางที่ 60 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม
 จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทของชุมชน/ สังคม บรรยากาศ
 องค์กร พฤติกรรมของครู และสภาพแวดล้อม แบ่งโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
 ในกลุ่มสูง และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

ตัวแปร	กลุ่ม	\bar{X}	SD	Wilks' lambda	F	df1	df2	p
1. พฤติกรรมของ ผู้บริหาร	สูง (248)	4.48	.25	.58	222.86	1	308	.00
	ต่ำ (62)	3.92	.31					
2. บทบาทของชุมชน/ สังคม	สูง (248)	4.23	.35	.65	164.76	1	308	.00
	ต่ำ (62)	3.59	.37					
3. บรรยากาศองค์กร	สูง (248)	4.36	.30	.64	171.27	1	308	.00
	ต่ำ (62)	3.81	.29					
4. พฤติกรรมของครู	สูง (248)	4.36	.34	.72	117.37	1	308	.00
	ต่ำ (62)	3.85	.30					
5. สภาพแวดล้อม	สูง (248)	4.24	.38	.70	129.63	1	308	.00
	ต่ำ (62)	3.64	.34					

ตารางที่ 61 การทดสอบ Homoscedasticity ของตัวแปรทั้งหมดด้วย Box's test

Box's M	F	df1	df2	p
358.31	3.205	90	3106.426	.000

ตารางที่ 62 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ (Multivariate analysis of variance: MANOVA)

ปัจจัย	Wilks' lambda	F	df1	df2	p
ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร	.975	1.430 ^b	5	282.000	.214
ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม	.949	3.037 ^{b*}	5	282.000	.011
ด้านบรรยากาศองค์กร	.977	1.300 ^b	5	282.000	.264
ด้านพฤติกรรมของครู	.988	.709 ^b	5	282.000	.617
ด้านสภาพแวดล้อม	.988	.661 ^b	5	282.000	.653

* $p < .05$ ตารางที่ 63 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Source	Dependent variable	Type III Sum of squares	df	Mean square	F	p
Corrected model	SUMF 1	27.547 ^a	23	1.198	15.154	.000
	SUMF 2	26.225 ^b	23	1.140	13.239	.000
	SUMF 3	26.053 ^c	23	1.133	17.912	.000
	SUMF 4	32.725 ^d	23	1.423	19.568	.000
	Group_F	33.018 ^e	23	1.436	24.759	.000
Intercept	SUMF 1	384.531	1	384.531	4865.187	.000
	SUMF 2	403.771	1	403.771	4688.119	.000
	SUMF 3	398.737	1	398.737	6305.202	.000
	SUMF 4	382.404	1	382.404	5259.174	.000
	Group_F	63.455	1	63.455	1094.415	.000
Group_sum A	SUMF 1	.022	1	.022	.280	.597
	SUMF 2	.106	1	.106	1.233	.268
	SUMF 3	.187	1	.187	2.959	.086
	SUMF 4	.289	1	.289	3.972	.047
	Group_F	.024	1	.024	.410	.522

ตารางที่ 63 (ต่อ)

Source	Dependent variable	Type III Sum of squares	df	Mean square	F	p
Group_sum B	SUMF 1	.007	1	.007	.095	.758
	SUMF 2	.172	1	.172	2.000	.158
	SUMF 3	.088	1	.088	1.395	.239
	SUMF 4	.397	1	.397	5.461	.020
	Group_F	.485	1	.485	8.371	.004
Group_sum C	SUMF 1	.002	1	.002	.022	.882
	SUMF 2	.009	1	.009	.099	.753
	SUMF 3	.001	1	.001	.019	.891
	SUMF 4	.033	1	.033	.449	.503
	Group_F	.227	1	.227	3.909	.049
Group_sum D	SUMF 1	.062	1	.062	.781	.378
	SUMF 2	.104	1	.104	1.206	.273
	SUMF 3	.026	1	.026	.408	.523
	SUMF 4	.066	1	.066	.913	.340
	Group_F	.039	1	.039	.666	.415
Group_sum E	SUMF 1	.098	1	.098	1.235	.267
	SUMF 2	.100	1	.100	1.166	.281
	SUMF 3	.081	1	.081	1.286	.258
	SUMF 4	.137	1	.137	1.884	.171
	Group_F	.014	1	.014	.242	.623

ตารางที่ 64 การวิเคราะห์ความแปรปรวนปฏิสัมพันธ์ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับ
ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหารและปัจจัยด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p
พฤติกรรมของผู้บริหาร	2.130	1	2.130	32.223*	.000
บทบาทของชุมชน/ สังคม	.656	1	.656	9.925*	.002
พฤติกรรมของผู้บริหาร x บทบาทของชุมชน/ สังคม	.024	1	.024	.369	.544
ความคลาดเคลื่อน	20.229	306			

* $p < .05$

ตารางที่ 65 ค่าไอเกนและการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของฟังก์ชัน

Function	Eigenvalue	% of Variance	Canonical correlation	Wilk's lambda	Chi- square	df	p
1	.838 ^a	100.0	.675	.544	185.873**	5	.000

** $p < .01$

ตารางที่ 66 การทดสอบ Variance-covariance matrix ระหว่างกลุ่มด้วย Box's test

Box's test	F Approx.	df1	df2	p
24.457	1.580	15	48997.738	.07

ตารางที่ 67 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบ

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกกลุ่ม
	คะแนนดิบ
พฤติกรรมของผู้บริหาร (X_1)	2.886
บทบาทของชุมชน/ สังคม (X_2)	.811
บรรยากาศองค์กร (X_3)	-.083
พฤติกรรมของครู (X_4)	-.553
สภาพแวดล้อม (X_5)	.836
(ค่าคงที่)	-16.668

ตารางที่ 68 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการทำนายกลุ่มของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ส่งผล	ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	
	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
	ในกลุ่มสูง	ในกลุ่มต่ำ
พฤติกรรมของผู้บริหาร (X_1)	55.062	48.480
บทบาทของชุมชน/ สังคม (X_2)	.988	-.862
บรรยากาศองค์กร (X_3)	3.625	3.813
พฤติกรรมของครู (X_4)	2.133	3.393
สภาพแวดล้อม (X_5)	8.341	6.435
(ค่าคงที่)	-155.807	-120.742

ตารางที่ 69 สัมประสิทธิ์การถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ในกลุ่มต่ำ

ปัจจัยที่ส่งผล	Unstandardized		Standardized	t	p
	coefficients		coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.914	.292		3.130	.003
พฤติกรรมของผู้บริหาร (X_1)	.314	.108	.378	2.900	.005
บทบาทของชุมชน/ สังคม (X_2)	.026	.079	.036	.327	.745
บรรยากาศองค์กร (X_3)	-.021	.142	-.023	-.148	.883
พฤติกรรมของครู (X_4)	.123	.123	.141	.975	.334
สภาพแวดล้อม (X_5)	.313	.098	.414	3.197	.002

ตารางที่ 70 สัมประสิทธิ์การถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ในกลุ่มสูง

ปัจจัยที่ส่งผล	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.648	.167		3.892	.000
พฤติกรรมของผู้บริหาร (X_1)	.552	.057	.528	9.746	.000
บทบาทของชุมชน/ สังคม (X_2)	.135	.042	.183	3.206	.002
บรรยากาศองค์กร (X_3)	-.042	.063	-.049	-.668	.505
พฤติกรรมของครู (X_4)	.142	.046	.190	3.060	.002
สภาพแวดล้อม (X_5)	.080	.041	.117	1.956	.052

ตารางที่ 71 ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (Centroids)

ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	Centroids
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูง	.456
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ	-1.824

ตารางที่ 72 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม
ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม ด้านบรรยากาศ
องค์กร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้านตาม
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

ปัจจัย	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 248)				กลุ่มต่ำ (n = 62)				ภาพรวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. พฤติกรรมของผู้บริหาร	4.48	.25	มาก	1	3.93	.31	มาก	1	4.37	.34	มาก	1
2. บทบาทของชุมชน/ สังคม	4.23	.35	มาก	5	3.59	.35	มาก	5	4.11	.44	มาก	5
3. บรรยากาศองค์กร	4.36	.30	มาก	2	3.81	.29	มาก	3	4.25	.37	มาก	3
4. พฤติกรรมของครู	4.36	.34	มาก	3	3.85	.30	มาก	2	4.26	.39	มาก	2
5. สภาพแวดล้อม	4.24	.38	มาก	4	3.64	.34	มาก	4	4.12	.44	มาก	4
รวม	4.33	.28	มาก		3.76	.27	มาก		4.22	.36	มาก	

ตารางที่ 73 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จำแนกตามปัจจัย ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านตามโรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

พฤติกรรมของผู้บริหาร	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง ($n = 248$)				กลุ่มต่ำ ($n = 62$)				ภาพรวม ($n = 310$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.48	.29	มาก	5	3.98	.33	มาก	2	4.38	.36	มาก	2
2. การติดต่อระหว่างบุคคล	4.55	.29	มาก	1	4.07	.45	มาก	1	4.46	.38	มาก	1
3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ	4.48	.26	มาก	4	3.94	.38	มาก	3	4.37	.36	มาก	5
4. พฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	4.48	.25	มาก	3	3.91	.33	มาก	4	4.37	.35	มาก	4
5. พฤติกรรมผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน	4.38	.33	มาก	6	3.76	.31	มาก	6	4.26	.41	มาก	6
6. การสนับสนุนทางสังคม ของครู	4.49	.27	มาก	2	3.91	.33	มาก	4	4.38	.37	มาก	3
รวม	4.48	.26	มาก		3.93	.31	มาก		4.37	.34	มาก	

ตารางที่ 74 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม
ปัจจัย ด้านบทบาทของชุมชน/ สังคม โดยรวมและรายด้านตามโรงเรียนที่ประสบ
ความสำเร็จในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

บทบาทของชุมชน/ สังคม	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 248)				กลุ่มต่ำ (n = 62)				ภาพรวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง	4.15	.42	มาก	3	3.48	.44	ปานกลาง	3	4.02	.36	มาก	3
2. การมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	4.28	.36	มาก	1	3.63	.35	มาก	2	4.15	.38	มาก	2
3. การมีส่วนร่วมของ ผู้นำชุมชน	4.28	.36	มาก	1	3.66	.40	มาก	1	4.15	.36	มาก	1
รวม	4.23	.35	มาก		3.59	.37	มาก		4.11	.34	มาก	

ตารางที่ 75 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม
ปัจจัย ด้านบรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายด้านตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

บรรยากาศองค์กร	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง (n = 248)				กลุ่มต่ำ (n = 62)				ภาพรวม (n = 310)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. พฤติกรรมสนับสนุน	4.48	.32	มาก	1	3.91	.37	มาก	2	4.37	.40	มาก	1
2. พฤติกรรมชี้แนะ	4.45	.32	มาก	3	3.87	.36	มาก	4	4.33	.40	มาก	4
3. พฤติกรรมควบคุม	4.46	.31	มาก	2	3.88	.37	มาก	3	4.34	.40	มาก	2
4. พฤติกรรมร่วมมือ	4.37	.36	มาก	5	3.80	.34	มาก	5	4.26	.42	มาก	5
5. พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	4.43	.40	มาก	4	3.95	.37	มาก	1	4.34	.44	มาก	3
6. พฤติกรรมแตกแยก	3.97	.69	มาก	6	3.45	.47	ปานกลาง	6	3.87	.68	มาก	6
รวม	4.36	.30	มาก		3.81	.29	มาก		4.25	.37	มาก	

ตารางที่ 76 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม
ปัจจัย ด้านพฤติกรรมของครู โดยรวมและรายด้านตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

พฤติกรรมของครู	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง ($n = 248$)				กลุ่มต่ำ ($n = 62$)				ภาพรวม ($n = 310$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. พฤติกรรมการสอนของ ครู	4.33	.36	มาก	2	3.79	.35	มาก	2	4.22	.42	มาก	2
2. ความพึงพอใจ ในการทำงานของครู	4.40	.39	มาก	1	3.91	.30	มาก	1	4.30	.42	มาก	1
รวม	4.36	.34	มาก		3.85	.30	มาก		4.26	.39	มาก	

ตารางที่ 77 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จำแนกตามปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้านตามโรงเรียนที่ประสบ
ความสำเร็จในกลุ่มสูงและ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ

สภาพแวดล้อม	โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ											
	กลุ่มสูง ($n = 248$)				กลุ่มต่ำ ($n = 62$)				ภาพรวม ($n = 310$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านสังคมวัฒนธรรม	4.34	.39	มาก	1	3.79	.37	มาก	1	4.23	.45	มาก	1
2. ด้านเศรษฐกิจ	4.15	.45	มาก	3	3.56	.43	มาก	2	4.03	.51	มาก	3
3. ด้านเทคโนโลยี	4.21	.48	มาก	2	3.56	.47	มาก	3	4.08	.54	มาก	2
รวม	4.24	.38	มาก		3.64	.34	มาก		4.12	.44	มาก	