


ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ปริญญาวัฒน์ ถมกระจ่าง

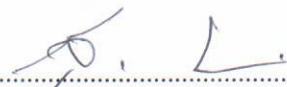
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ปริญญาตรี อดิศักดิ์ อดิศักดิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ ริกงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และประธานคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี และ ดร.ชัยพจน์ รังงาม คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ นายวิษณุ ผสมทรัพย์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ นายดำรง ศรีอร่าม ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรภู่พิทยา อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะครู โรงเรียนบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรีทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลในการศึกษา และสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบุพการี บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือสนับสนุน ผลักดัน และเป็นกำลังใจในการจัดการงานนิพนธ์ฉบับนี้จนประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

ปริญวัฒน์ ถมกระจำ

58920793: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ปริญญวัฒน์ ถมกระจำง: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
(RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATION MANAGEMENT AND EFFECTIVENESS
OF BANGLAMUNG SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 90 หน้า.
ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารโรงเรียนบางละมุง 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง 3) เพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่
ครูผู้สอน โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน
136 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,
1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่
ระหว่าง .35-.89 ค่าความเชื่อมั่นมีค่า .95 และตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .47-.89
ค่าความเชื่อมั่นมีค่า .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (SD) และ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58920793: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PARTICIPATION MANAGEMENT/ EFFECTIVE NESS/ SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18

PARINYAWAT THOMGRAJANG: RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATION MANAGEMENT AND EFFECTIVENESS OF BANGLAMUNG SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISOR: SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 90 P. 2018.

The purposes of this research were; 1) to study the participation management levels of school administrators, 2) to study the effectiveness levels of Banglamung school, 3) to determine the relationships between the participation management and the effectiveness of Banglamung school. The sample comprised of 136 teachers in Banglamung schools. The instruments used in the study was questionnaire. The data were analyzed by using mean, standard deviation, Pearson's Product-Moment Correlation.

The results were as follows:

1. The participation management of Banglamung school's administrator was at the high level, for the overall and in each aspect.
2. The effectiveness of the Banglamung school was at the high level, for the overall and in each aspect.
3. The relationship between participation management and school effectiveness was positively significant correlated at .01 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนบางละมุง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	22
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	53
สรุป	53
อภิปรายผล	56
ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	73
ภาคผนวก ก	74
ภาคผนวก ข	78
ภาคผนวก ค	85
ประวัติย่อของผู้วิจัย	90

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 34
2	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน..... 41
3	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวม และรายข้อ 42
4	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน โดยรวมและรายข้อ..... 43
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวม และรายข้อ 44
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้อ 45
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน 46
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อ ... 47
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ 48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	49
<p>ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายข้อ</p>	
11	50
<p>ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ</p>	
12	51
<p>สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง.....</p>	
13	86
<p>ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วม</p>	
14	87
<p>ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของโรงเรียน</p>	
15	88
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียน</p>	
16	89
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา</p>	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์เป็นปรากฏการณ์ที่สร้างให้เกิดการเชื่อมโยงถึงกันของความรู้อย่างไร้พรมแดน สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้น ณ ที่แห่งหนึ่งสามารถแผ่อิทธิพลไปสู่อื่น ๆ ของโลกได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว อุปสรรคต่าง ๆ ที่เคยเป็นอุปสรรคการปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเทศ แต่แต่ละประเทศสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น จากปรากฏการณ์เช่นนี้จะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประเทศไทยในอนาคต ทำให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น คุณภาพของประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จและมีศักยภาพในการแข่งขันกับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 21) การพัฒนาเพื่อให้เท่าทันปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์ย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาประเทศ จากผลการสำรวจของธนาคารโลก ประเทศไทยจะประสบปัญหาการขาดคนในภาคการผลิตรุนแรงกว่าอื่น ๆ ในประเทศใกล้เคียง ธุรกิจในประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจำนวนมาก ปัจจุบันนี้คนจบปริญญาตรีในประเทศไทยไม่น้อยกว่าหนึ่งในสาม มีแนวโน้มหางานทำไม่ได้หลังจากเรียนจบหรือต้องจำใจทำงานต่ำกว่าระดับ เพราะคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ส่วนแรงงานที่ไร้ฝีมือ ประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศอื่น ๆ (กรุงเทพธุรกิจ, 2555) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติเหล่านี้ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดของธุรกิจในระยะยาว ตลาดแรงงานไทยจะถูกขนาบข้างทั้งแรงงานที่มีฝีมือ ประเทศไทยอาจจะต้องพึ่งพาคนเก่งจากประเทศอื่นมาช่วยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม เพราะการศึกษาในประเทศไทยไม่สามารถผลิตคนกลุ่มนี้ออกมาได้เพียงพอับความต้องการ และในส่วนของแรงงานไร้ฝีมือนี้ ประเทศไทยจะต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเพื่อมาเป็นแรงงานในประเทศ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สุริยา ช้องเสนาะ, 2558, หน้า 1) เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคมและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพให้กับ

บุคคล ซึ่งจะเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ ในสถานการณ์ปัจจุบัน ทวีโลกต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว วิถีชีวิตของคนที่มีความแตกต่างกันมากขึ้น ผู้คนจำนวนมาก หลากหลายเชื้อชาติ การย้ายข้ามประเทศ ข้ามภาษาและข้ามวัฒนธรรม มาอาศัยอยู่ร่วมกันและ ทำงานร่วมกัน รวมถึงองค์ความรู้ของโลกขยายขอบเขตเพิ่มพูนขึ้นแบบเท่าทวีคูณ ประกอบกับ ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีที่ทำให้ผู้คนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ในเวลาอันสั้น ความรู้มากมาย เหล่านั้นมีอยู่มากมายนั้น ไม่สามารถนำมาใช้ตามความจำเป็นหรือความต้องการได้ทั้งหมด เหตุเพราะชุดความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบันอาจไม่สามารถแก้ปัญหาของวันพรุ่งนี้ได้ การศึกษา ในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากเดิมให้ทันกับสถานการณ์โลก รวมถึงพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

นับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบัน มีความพยายามปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบตลอดเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า หลายเรื่องประสบความสำเร็จ เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น ตัวอย่าง เช่น การรวมทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี เข้าเป็นกระทรวงเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง ต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพ ของการบริหารจัดการ ที่พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดทักษะทั้งการคิด วิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และขาดคุณธรรม จริยธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 12) จากการปฏิรูปการศึกษา เมื่อพิจารณาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีการกำหนดหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 12) เป็นการบ่งชี้ให้เห็นว่ามีความพยายามที่จะให้หน่วยงาน ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์ที่สำคัญ ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคล ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน

ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงสุด จนไปถึงการประเมินผลโดยสำนักในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, 2560) กระบวนการแก้ปัญหาที่สำคัญส่วนใหญ่มักจะเป็นกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงมาก โดยเฉพาะในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ไขปัญหาความยากจน การปฏิบัติการกำหนดนโยบาย เป็นต้น ซึ่งนับได้ว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ปราชญา กล้าผจญ, 2543, หน้า 1)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างงดงาม เพราะเป็นการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กัน (ปราชญา กล้าผจญ, 2543, หน้า 1) โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่าง เพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร (ธีระ รุณเจริญ, 2550, หน้า 85) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ในการช่วยลดความขัดแย้งในโรงเรียน และช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมไปถึงทำให้สุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติในโรงเรียนดีขึ้น (โสภิตา คล้ายหนองสรวง, 2558, หน้า 3) การมีส่วนร่วมของทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติจะสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีและเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ เพราะการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันอย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรม และต้องเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Meaningful participations) ไม่ใช่เพียงวางระบบไว้ให้ดูเหมือนว่าได้มีการจัดกระบวนการมีส่วนร่วมไว้แล้ว (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 228)

สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนานักเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของรัฐ (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 34) โดยกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มาตรฐาน คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 3) ซึ่งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่จะสอดคล้องกับการดำเนินภารกิจของโรงเรียนนั้น ควรจะต้องคำนึงถึงหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียน สอดคล้องกับแนวทางของมิลเลอร์ (Miller, 1965, p. 175)

โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

และเป็นโรงเรียนประจำอำเภอบางละมุง โดยโรงเรียนบางละมุงเป็นโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูง (โรงเรียนบางละมุง, 2560, หน้า 5) กล่าวคือ มีจำนวนนักเรียนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อมากกว่าจำนวนนักเรียนที่สามารถรับได้ ส่งผลให้มีความคาดหวังจากผู้ปกครองในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ หรือด้านกิจกรรมอื่น ๆ โดยโรงเรียนบางละมุงมีความพยายามที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครอง แต่ที่ผ่านมามีเมื่อพิจารณาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (Ordinary national educational test: O-NET) พบว่า คะแนนเฉลี่ยในทุกรายวิชาแม้ว่าจะสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนระดับประเทศ แต่ยังคงต่ำกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนระดับจังหวัด ซึ่งเป็นคู่แข่งของ โรงเรียนบางละมุง

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมุ่งหวังที่จะหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง เพื่อผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ อันจะเป็นกำลังสำคัญของชาติในภายภาคหน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำถามในการวิจัย

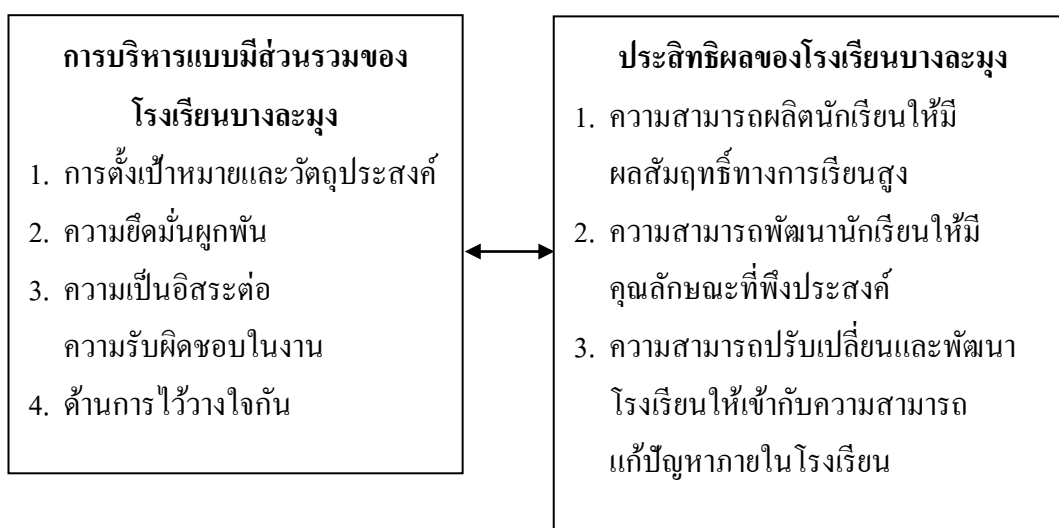
1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391-394) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็น 4 ลักษณะ คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกัน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ประกอบด้วย ความสามารถ 4 ด้าน คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้บริหารในการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปปรับใช้ในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขรูปแบบการบริหารสถานศึกษา อันเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้มีความชัดเจน ง่ายต่อการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัย
 - 1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามแนวคิดของของสวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391-394) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่
 - 1.1.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 - 1.1.2 ความยึดมั่นผูกพัน
 - 1.1.3 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน
 - 1.1.4 การไว้วางใจกัน
 - 1.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ใน 4 ด้าน ได้แก่
 - 1.2.1 ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 1.2.2 ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 1.2.3 ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
 - 1.2.4 ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 136 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน และในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ดำเนินการโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้นในการวิจัย ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

3.1.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3.1.2 ความยึดมั่นผูกพัน

3.1.3 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

3.1.4 การไว้วางใจกัน

3.2 ตัวแปรตามในการวิจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1 ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2 ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.3 ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

3.2.4 ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการพิจารณาปัญหาตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยสวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391-394) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & objectives) หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ

สถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการควบคุมกำกับ ดูแล นิเทศ และติดตามงาน

1.2 ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สร้างบรรยากาศเป็นกันเองในการทำงาน โดยผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำ และเสนอแนะวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ได้มีการพูดคุยปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบ

1.3 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้อิสระในการสร้างสรรค์งาน และมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ รวมไปถึงมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน

1.4 การไว้วางใจกัน (Trust) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำงานตามที่ตกลงในหลักการ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารชื่นชมยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจยินดีในการสร้างความสำเร็จของงาน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาความสามารถของนักเรียน 4 ประการ คือ

2.1 ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีทัศนคติทางบวก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รวมไปถึงปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสังคม สิ่งแวดล้อม

2.2 ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง การที่นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีระเบียบวินัย มีความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.3 ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่ครูพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน นำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน สามารถยอมรับ และเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจกัน เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานศึกษา

3. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการสอน โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่รับผิดชอบดูแลการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง จำนวน 50 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนบางละมุง
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนบางละมุง

โรงเรียนบางละมุงตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2491 โดยกระทรวงศึกษาธิการอนุมัติให้ชื่อว่าโรงเรียนบางละมุง โดยใช้อักษรย่อว่า “ข.บ.10” เปิดสอนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จัดการเรียนการสอนแบบสหศึกษา ยังไม่มีอาคารเรียน อาศัยเรียนอยู่ที่โรงเรียนบ้านนาเกลือ (ปัจจุบัน คือ โรงเรียนเมืองพัทยา 2 โดยมีนายนิล นพภาลัย ครูใหญ่โรงเรียนบ้านนาเกลือ รักษาการครูใหญ่โรงเรียนบางละมุง อีกตำแหน่งหนึ่ง) ปัจจุบันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (โรงเรียนบางละมุง, 2560, หน้า 4)

ปี พ.ศ. 2492 ได้รับเงินงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบ 4 ห้องเรียน ในที่ราชพัสดุจำนวน 18 ไร่ ตั้งอยู่ระหว่างที่ว่าการอำเภอบางละมุงกับโรงเรียนบ้านนาเกลือและในปีนี้ได้เปิดสอนมัธยมศึกษาปีที่ 3

ปี พ.ศ. 2497 โอนสังกัดจากกองการมัธยมศึกษา ไปสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่มีนโยบายมุ่งส่งเสริมด้านหัตถศึกษามากขึ้น โรงเรียนจึงได้รับเครื่องมืออุปกรณ์ เช่น จักรเย็บผ้า เครื่องมือช่างไม้ ช่างปูน ฯลฯ ทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนการสอนมากขึ้น

ปี พ.ศ. 2512 ได้รับพระราชทานรางวัลโรงเรียนดี โดยนายเหลือ ทองพันชั่ง ครูใหญ่ และ ด.ญ.อุทัยวรรณ ตังมั่นสกุล ได้รับรางวัลพระราชทานนักเรียนดีเด่นของเขตการศึกษา 12

ปี พ.ศ. 2517 ได้เข้าร่วมโครงการยูนิเซฟ โดยรับความช่วยเหลือเรื่องอุปกรณ์การเรียนการสอนเป็นจำนวนมาก เช่น อุปกรณ์วิทยาศาสตร์ หัดตศึกษา ฯลฯ

ปี พ.ศ. 2529 ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ปี พ.ศ. 2542 ได้รับรองมาตรฐานสิ่งแวดล้อมสากล ISO-14001

ปี พ.ศ. 2543 ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนแบบอย่างโครงการรุ่งอรุณ เพื่ออนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อมโดยวิธีบูรณาการสู่การเรียนการสอน ได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนสหวิทยาเขตอุดมศักดิ์ เพื่อประเมินคุณภาพสถานศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ปี พ.ศ. 2544 ได้รับการประเมินเป็นโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาดีเด่น กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 12 กระทรวงศึกษาธิการ

ปี พ.ศ. 2545 ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการเทคโนโลยีสะอาดของสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย เพื่อการใช้ทรัพยากรในโรงเรียน

ปี พ.ศ. 2546 ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนในพื้นที่ของอำเภอบางละมุง

ปี พ.ศ. 2547 ได้รับรางวัลดีเด่นการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา “รักการอ่าน สานสู่ฝัน” ด้านส่งเสริมนักประดิษฐ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับรางวัลดำเนินกิจกรรมปลอดบุหรี่ดีเด่นของกระทรวงสาธารณสุข และได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนโรงเรียน “เร่งสู่ฝัน” (Fast track) ของจังหวัดชลบุรี รวมไปถึงผ่านประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 1 และได้รับการประเมินจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในพื้นที่

ปี พ.ศ. 2549 ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนยอดเยี่ยม

ปี พ.ศ. 2550 ผ่านการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2

ปี พ.ศ. 2551 ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดชลบุรี โครงการประกวดธนาคารขยะรีไซเคิล ปีที่ 2 ของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองของจังหวัดชลบุรี ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 และได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของจังหวัดชลบุรี รวมถึงได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง (ยอดเยี่ยม) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปี พ.ศ. 2552 ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนส่งเสริมประชาธิปไตยของจังหวัดชลบุรี

ปี พ.ศ. 2553 ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนสีเขียว จากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาจากสมาคมสิ่งแวดล้อมไทย

ปี พ.ศ. 2554 ได้รับการคัดเลือก เป็นโรงเรียนอาเซียนศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนสิ่งแวดล้อมระดับจังหวัดชลบุรี

ปี พ.ศ. 2556 ได้รับการคัดเลือกเป็นสถานศึกษาพอเพียง โรงเรียนต้นแบบการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ปี พ.ศ. 2557 ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณการนำเสนอผลงานการเป็นโรงเรียนต้นแบบ อาเซียน ได้รับการคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 10 โรงเรียนระดับประเทศที่เข้าร่วม โครงการส่งเสริมพัฒนา เพื่อเสริมสร้างพลังพฤติกรรมเชิงบวกคนวัยทีน

ปรัชญาโรงเรียน

ใฝ่เรียนรู้ คู่คุณธรรม น้ำใจดี มีจิตอนุรักษ์ ปราศจากยาเสพติด

วิสัยทัศน์โรงเรียน

แหล่งสร้างคนดี เทคโนโลยีเลิศล้ำ ผู้นำวิชาการ มีมาตรฐานสากล

พันธกิจโรงเรียน

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ รักความเป็นไทย ใส่ใจสุขภาพอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพเพื่อบริการทางการศึกษาโดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
4. ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในบริหารจัดการและการเรียนรู้
5. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา

เอกลักษณ์ของโรงเรียน

เป็นเลิศทางวิชาการ

อัตลักษณ์ของผู้เรียน

ใฝ่เรียนรู้

กลยุทธ์ของโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 1 เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีศักยภาพตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานสากล มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ รักความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีคุณภาพมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสารขององค์กรให้สามารถบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างครอบคลุม

กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

กลยุทธ์ที่ 6 เสริมสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทางวิชาการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับชุมชนภายในประเทศและต่างประเทศ

เป้าหมายของโรงเรียน

1. นักเรียน: นักเรียนมีคุณภาพด้านความรู้และมีทักษะการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทย และสังคมโลกได้อย่างมีความสุข

2. ครู: ครูเป็นมืออาชีพ มีการพัฒนาตนเอง และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน

3. โรงเรียน: การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล และจัดการเรียนการสอน เน้นห้องเรียนคุณภาพ

4. ชุมชน: ชุมชนมีส่วนร่วม เชื่อมมั่นและยอมรับในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนบางละมุงเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีพันธกิจหลักในการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นสากล รวมถึงไปถึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครอบคลุม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการจูงใจที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's motivation theory) ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's motivation hygiene theory) ซึ่งให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน (จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 169)

ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ปราชญา กล้าผจญ (2543, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการบริหารงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างงดงาม กล่าวคือ เป็นการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับประชาชนและผู้บังคับบัญชาไปพร้อม ๆ กันกับการสร้างหลักธรรมาภิบาล (Good governance) และการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงาน จะเห็นได้ว่า กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงมากในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อการบริหารหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ไขปัญหาเสพติด ประชุมเชิงปฏิบัติการในการกำหนดนโยบายต่างประเทศ หรือการปฏิรูประบบราชการ ฯลฯ การประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละเรื่องนั้นทำหลายครั้ง ซึ่งนับว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และรวมไปถึงการให้อำนาจปฏิบัติการบูรณาการเพื่อการพัฒนาโดยปรับเปลี่ยนบทบาทและอำนาจหน้าที่เป็นไปด้วยความรวดเร็วตรงตามนโยบายของผู้บริหารสูงสุด และสามารถตอบสนองความต้องการและข้อเท็จจริงได้โดยตรง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานมากกว่าการคิดเพียงลำพัง

ประการที่ 2 การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลทางจิตวิทยา กล่าวคือ ทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น เกิดการต่อต้านน้อยลง นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกันกับความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาหรือไม่

ประการที่ 3 เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่ดี เพราะสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในที่ทำงาน

ประการที่ 4 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความมีน้ำใจ (Team spirit) และมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

ประการที่ 5 การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การตัดสินใจต่าง ๆ มีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนา ปรับปรุงงานได้มากขึ้น รวมไปถึงผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 268) ได้กล่าวว่า แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม เริ่มมาจากแนวคิดเกี่ยวกับการทำกิจกรรมร่วมกันของคนนั้น มีมาตั้งแต่อดีต เนื่องจากการจะทำให้ เป้าหมายสำเร็จลุล่วงได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน โดยได้นำเสนอความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามูลเหตุสำคัญที่ทำให้คนสนใจแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้นเนื่องมาจากเหตุผล 3 ประการ คือ

1. ความสนใจและความกังวลร่วมกัน เกิดจากความสนใจและความห่วงกังวลส่วนบุคคล ซึ่งบังเอิญเห็นพ้องด้วยกันกลายเป็นความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันของส่วนรวม
2. ความเคียดแค้นและความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้มุ่งไปสู่การรวมกลุ่มวางแผนและลงมือกระทำร่วมกัน
3. การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ เป็นการสร้างความร่วมมือกัน จากทุกฝ่ายโดยให้เข้ามามีส่วนร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีผลดีในด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาไปพร้อม ๆ กัน โดยก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการไม่ว่าจะเป็น สร้างความคิดเห็นที่หลากหลาย ลดการต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายในบริบทที่แตกต่างกันไว้หลายประการ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขา ในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่า ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา ประการสุดท้ายต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจ ที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 85) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ร่วมกันร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่าง เพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและ แบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

จันทรานี สวงวนนาม (2553, หน้า 167) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าหมายถึง การที่บุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 268) สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาส มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนาที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น

อากีริส (Argyris, 1964, p. 21) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ โดยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานและมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

روبินส์ (Robbins, 1990, p. 356) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการที่ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร ซึ่งการมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้กับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรนั้นด้วย เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมถือว่าเป็นการรวมเอาเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหาร และวิธีการปฏิบัติต่อ

คนในองค์กร ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขา และควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1997, pp. 40-42) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และร่วมมือในองค์กรพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการพิจารณาปัญหา ตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปจะให้ความสำคัญกับการให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีนักวิชาการกำหนดรูปแบบที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

ลีลา สีนานุเคราะห์ (2540, หน้า 54-56) ได้แบ่งรูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 รูปแบบ ได้แก่

1. กลุ่มงาน ในองค์กรจะประกอบด้วยบุคคลหลายระดับ และหลายแผนงาน ซึ่งแต่ละกลุ่มจะต้องทำงานประสานกัน โดยมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ไม่มีใครบังคับ ทำงานแบบเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการทำงาน
 2. การบริหารแบบเมทริกซ์หรือโครงการ เป็นการทำงานร่วมกันในโครงการเฉพาะของบริษัท จะมีกำหนดระยะเวลาของโครงการอย่างแน่นอน
 3. การร่วมเจรจาต่อรอง พนักงานจะรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานให้เป็นตัวแทนในการต่อรองกับผู้บริหาร และมีส่วนร่วมในการพิจารณาค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรได้รับพร้อมเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ ให้ฝ่ายบริหารด้วย
 4. ประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม เป็นการให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงาน พนักงานอาจเลือกสมาชิกคนใดคนหนึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารได้ พนักงานมีสิทธิเลือกหัวหน้างานได้ หรือมีส่วนช่วยเลือกตั้งผู้จัดการบริษัทได้ คณะกรรมการวางแผนและนโยบายอาจประกอบขึ้นด้วยพนักงานที่แต่งตั้งโดยฝ่ายบริหารหรือถูกเลือกโดยพนักงานคนอื่น ๆ
- โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 22) ได้กำหนดรูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ทั้งสิ้น 2 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ (Constructive participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายต่างมองโลกไปในทางที่ดี พร้อมทั้งจะร่วมกันสร้างสรรค์ด้วยการปรับทัศนคติเข้าหากัน

เกิดการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาและหาข้อยุติต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจกันบนพื้นฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและเป็นสิ่งที่สังคมพึงปรารถนา

2. การมีส่วนร่วมที่มีความขัดแย้ง (Conflictive participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีอคติต่อกัน เป็นการมองโลกในแง่ร้าย เมื่อมีโอกาสเผชิญหน้ากันจะพยายามหักล้างความคิดซึ่งกันและกัน โดยไม่มีการปรับทัศนคติเข้าหากัน จึงยากที่จะหาจุดร่วมให้เกิดความพึงพอใจกันได้ การร่วมมือร่วมใจจึงแอบแฝงไว้ซึ่งความไม่จริงใจต่อการดำเนินการดำเนินกิจกรรม ความขัดแย้งเริ่มตั้งแต่มี 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน

หลักของการมีส่วนร่วมในองค์การ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 อ้างถึงใน ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 185) ได้ระบุเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์การ 3 ประการ คือ

1. เงื่อนไขด้านการบริหารงาน ผู้รับผิดชอบในองค์การจะต้องพิจารณาว่าองค์การที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นองค์การประเภทใด และจะสามารถจัดให้สมาชิกในองค์การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงไร เพราะเหตุว่าลักษณะขององค์การไม่เอื้อต่อการที่จะนำเอาวิธีการมีส่วนร่วมมาใช้ได้อย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมอาจนำมาใช้ได้เหมาะสมกับลักษณะขององค์การและเวลา ปัจจัยเหล่านี้ ย่อมประกอบด้วยทัศนคติของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ผู้นำหรือหัวหน้าในองค์การที่จะสามารถนำเอาวิธีการที่ให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมาใช้ได้จะต้องเป็นผู้ที่มีธาตุแท้ของการเป็นนักประชาธิปไตย

2. เงื่อนไขด้านประสิทธิผลของงาน เงื่อนไขนี้ย่อมอาศัยปัจจัยด้านเวลาอย่างเพียงพอที่จะจัดให้มีส่วนร่วม ตลอดจนปัจจัยในทางการเงินที่จะน้อมนำให้สมาชิกในองค์การนั้นเข้ามามีส่วนร่วมว่าจะได้ผลคุ้มค่าหรือไม่ นอกจากนี้ เนื้อหาสาระของการที่จะเชิญชวนให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การต้องเป็นสิ่งที่ต้องตรงกับความประสงค์ขององค์การนั้น ตลอดจนการสร้าง ความเข้าใจอันดีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน และความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกของกลุ่มในการทำงานร่วมกัน

3. เงื่อนไขในด้านผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในองค์การจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าผู้ร่วมงานไม่สนใจหรือมิได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ การที่จะกระตุ้นเตือนให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความสนใจได้นั้น จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ถูกต้องแก่บุคคลเหล่านั้น การมอบหมายงานให้ทำตามความถนัดและความสนใจ เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ร่วมงานได้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น และเกิดสำนึกได้ว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ ความสำเร็จขององค์การ การมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นจาก

การสร้างสถานการณ์ให้เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วม โดยพิจารณาความเป็นไปได้จากสิ่งแวดล้อม
ในขณะนั้น

ประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

นิรมล กิติกุล (2551, หน้า 228) ได้ระบุประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้
ดังนี้

1. ช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น เพราะการระดมความคิดจากหลายคนย่อมได้ข้อมูลที่ดีกว่า
2. ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้ดีขึ้น อันเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพ
การทำงานดีขึ้นด้วย
3. ลดความขัดแย้ง เพราะการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้พนักงานทุกคน
รู้เป้าหมายและนโยบายขององค์กร
4. ทำให้พนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบในตนเองมากขึ้น เพราะทุกคนรู้หน้าที่
และพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 71) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบ
มีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้ผู้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9-10) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง
ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าคิดคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง
ในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น
3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์
ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. ปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 276-277) ได้สรุปได้แบ่งประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในองค์กรดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และองค์กรมีความพร้อมที่รับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารบุคลากรได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูล และความคิดเห็นจากทุกฝ่าย

3. ประโยชน์ต่อบุคลากร โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับฝ่ายบริหารและระหว่างบุคลากรด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น รวมทั้งมีผู้เข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดขององค์กรเป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อการบริหารหรือการจัดการองค์กร

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ข้อ ดังนี้

1. สร้างความสามัคคี ลดปัญหาความขัดแย้งของคนในองค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี

2. ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานขององค์กร

3. เกิดความรับผิดชอบและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391-394) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goal & objectives) ให้แนวคิดว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานในทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ให้แนวคิดว่าคุณคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือและ

ฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ส่งผลให้มีผลผลิตในการทำงานมากขึ้น

3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อการรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงาน สำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

4. การไว้วางใจกัน (Trust) ให้แนวคิดว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1997, pp. 40-42) ได้ให้แนวทางการบริหาร แบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation decision-making) ประการแรก ที่จะต้องทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบาย และประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทาง ในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจาก บุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้ และประสบการณ์ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไปซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง อันเกิดผลเสียหายแก่เครือข่ายได้เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลต่อกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งมากหรือน้อยเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้ ก่อให้เกิดประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเครือข่ายเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ขอความร่วมมืออย่าง ซึ่งก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง ดำเนินการขับเคลื่อนกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation in implementation) เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน ได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำอะไรให้โครงการได้บ้าง และทำอย่างไร เช่น การติดต่อประสาน การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน และการขอความช่วยเหลือปัจจัยในทุก ๆ ด้าน จึงได้นำรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา มาใช้ในการขับเคลื่อนงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ได้วางแผนไว้

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Participation in benefits) เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และทั้งผลประโยชน์ของโครงการในทางบวกและผลเสียของโครงการที่เกิดขึ้นในทางลบ จากการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์โดยตรงหรือโดยอ้อมก็ตาม ที่ได้รับเข้ามา ทั้งนี้เพื่ให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation participation) เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึง การพิจารณา ความเห็น (View) ความชอบ (Preference) ความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ได้ การติดตามประเมินผล การดำเนินงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่มุ่งเน้นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเพื่อเสนอต่อผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และนำไปใช้วางแผนการทำงานในครั้งต่อไป

ดังนั้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 ข้อ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมกันตั้งเป้าหมายขององค์การเพื่อให้สามารถทำงานไปในทางเดียวกัน
2. การดำเนินงานร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ การสนับสนุน การส่งเสริม และได้รับความไว้วางใจให้แต่ละคนทำงานอย่างมีอิสระตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
3. การได้รับประโยชน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงได้รับผลเสียในทางลบร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
4. การประเมินผลร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้ร่วมกันประเมินผลการทำงานร่วมกันทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อหาผลสรุปของการทำงาน และนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผล

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 3) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่าเป็นการทำงานที่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536, หน้า 97) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 10) กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การ (Organization effectiveness) ไม่ควรวัดแค่เพียงเฉพาะปริมาณผลผลิตที่ได้ออกมาหรือตัวผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องวัดขนาดความสำเร็จด้วยว่าบรรลุผลสำเร็จดีขนาดไหน ต้องวัดให้ลึกกลงไปถึง 2 ทาง คือ วัดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และวัดความสามารถขององค์การว่าช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกผู้ร่วมงานทุกตำแหน่งหน้าที่ ระดับชั้นให้ดีขึ้น และช่วยตอบสนองความต้องการได้เพียงใด

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 668) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จผลที่เกิดขึ้น

นุกูล ชูทอง (2559, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งสื่อความหมายโดยทั่วไปถึงเป้าหมายสูงสุดขององค์การที่ต้องการให้บรรลุ

ฟีเดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งถือเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสำเร็จที่ได้จากการทำงานเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

โดยทั่วไปแล้วโรงเรียนถือเป็นองค์การ องค์การหนึ่ง เราสามารถกล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน (School effectiveness) ในความหมายเดียวกับประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาตามบริบทของโรงเรียน สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2546, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

ปาลิดา นิธิประเสริฐกุล (2547, หน้า 38) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มุ่งเน้นไปที่ว่าโรงเรียนได้ทำงานเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของรัฐหรือไม่ กล่าวคือ การศึกษาพื้นฐานต้องการให้เป็นพลเมืองดี และหากศึกษาต่อสูงขึ้นก็จะเป็นทรัพยากรในการพัฒนาประเทศต่อไป

สุริยัน ทรัพย์ผล (2559, หน้า 56) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะพิจารณาไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเจตคติที่ดีของนักเรียน ประกอบกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนตามวิสัยทัศน์ และจุดเน้นของสถานศึกษา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์นโยบายรัฐที่กำหนดไว้ ตลอดจนมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และประสิทธิภาพของโรงเรียนจะพิจารณาในภาพรวมทั้งระบบของโรงเรียนประกอบเข้าด้วยกัน ทั้งผลผลิตที่เป็นวิชาการ และผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 2-3) ได้กำหนดประสิทธิภาพของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็นทั้งสิ้น 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.1 ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น

1.2 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา

1.3 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

1.4 ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตร

1.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ

1.6 ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงาน หรือการทำงาน

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2.1 มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมาย และวัฒนธรรมอันดีของสังคม

2.2 ความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย

2.3 ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและความหลากหลาย

2.4 สุขภาวะทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

2. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.1 การวางแผนและดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนรอบด้าน ทุกกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 การวางแผนและดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2.3 การวางแผนและการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

2.4 การวางแผนและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัด

การเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

3. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา
ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

4. การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. การมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้าง โอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม

2. การจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น

3. การตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

และมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 4 ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล

1. การใช้ระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 289-300) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน
หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียน
ให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหา
ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิก
โรงเรียนดี

จากความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของ
สถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนบรรลุ
เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาความสามารถของนักเรียน 4 ประการ
คือ

1. ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถ
ในการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนใน โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีพัฒนาการ
ระดับสูงขึ้น มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อ
ในระดับที่สูงขึ้น

2. ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง การดำเนินงาน
ด้านบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาล่าเรียน มีระเบียบวินัย

มีคุณธรรม จริยธรรม มีความประพฤติเรียบร้อย และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และรู้จักพัฒนาตนเอง

3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการเรียน การสอน ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และคณะครูในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนด้วยความสามัคคี ผู้บริหาร มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหานั้นประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น

แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล

จากความหมายของประสิทธิผลที่นักวิชาการในแต่ละสาขาได้ให้ความหมายไว้ โดยทั่วไปแล้วจะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ พิจารณาตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์ว่ามีเป้าหมายขององค์กรอย่างไร โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลอยู่หลายแนวทาง ดังนี้

1. มอทท์ (Mott, 1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โรงเรียนที่มีผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มักได้แก่ โรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ไปจนถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งโรงเรียนที่มีความพร้อมดังกล่าวนี้มักเป็น โรงเรียนในเมือง โรงเรียนที่มีชื่อเสียง

1.2 ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความคิดเห็น ความรู้สึกหรือพฤติกรรมแสดงออกในทางที่เหมาะสม การศึกษามีบทบาทในการสร้างเสริมความเจริญให้กับบุคคลไม่เฉพาะเพียงด้านวิชาการเท่านั้น แต่ต้องพิจารณาความเจริญทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนา ส่วนต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญาที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิด อย่างมีเหตุผลและ มีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นไปใช้

ในการดำรงชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงาม นอกเหนือจากการพัฒนาทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมาแล้ว การสร้างผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นการทำให้ผู้เรียนมีความรู้ลึกและแสดงออกพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถยอมรับภคิทางสังคมได้ ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลที่ดีนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาประกอบไปด้วย องค์ประกอบมากมายหลายส่วน การทำงานร่วมกันย่อมเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถจะสามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับการพัฒนางาน เพราะความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน แต่ต้องอยู่ในระดับที่ไม่มากเกินไป

1.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลที่ดีนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ เพื่อกำหนดนโยบายของโรงเรียนให้มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดตายตัวจนเกิดความล้าสมัย ไม่ว่าจะเป็นในด้านหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการเรียน การสอน การสร้างสรรค์สื่อและนวัตกรรมใหม่ การค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอน ปรับปรุงอาคารสถานที่ และสิ่งแวดลอมให้มีความสะอาด เพื่อให้บรรยากาศการเรียนรู้

2. กิบสัน ไอแวนชีวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1979) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ได้แก่

- 2.1 ความสามารถในการผลิต
- 2.2 ประสิทธิภาพ
- 2.3 ความพึงพอใจ
- 2.4 ความสามารถในการปรับตัว
- 2.5 การพัฒนาและการอยู่รอด

3. ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

- 3.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
- 3.2 การบรรลุเป้าหมาย

3.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

3.4 ความสนใจในชีวิต

เครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

จากแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผ่านมานั้น จะเป็นได้ว่าการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาควรพิจารณาประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์หลายอย่าง (Multiple criteria) เพื่อให้เกิดความรอบคอบในการประเมินประสิทธิผล ซึ่ง ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 387) ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว (Univariate effectiveness measures) แนวคิดการใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว คือ การใช้เกณฑ์การประเมินตัวเดียวเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยมุ่งวัดความสำเร็จ และความสามารถในด้านการผลิต ความมั่นคง ความอยู่รอด และกำไร
2. เครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง (Multivariate effectiveness measures) เครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง เป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัย มีการตั้งสมมติฐาน นำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก ที่อาจจะมีผลต่อความสำเร็จ ผลจากการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว เพราะเป็นการยากที่ตัวแปรเกณฑ์เดียว จะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร เพราะโดยทั่วไปองค์กรมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งอย่าง

ซึ่งจะพบว่า การใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์กรนั้นจะพิจารณาจากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาจากดัชนีการรับรู้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเรียกว่า IPOE (Index of perceived organization effectiveness) ซึ่งได้จากเครื่องมือวัดประสิทธิผลของมอทท์ (Mott) และปรับปรุงเครื่องมือวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 277-278) มาใช้ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือพิจารณาจากมีค่าความเชื่อมั่น .91 โดยเครื่องการประเมินประกอบด้วย ข้อความคำถามครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ

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

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พอจะสรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีอยู่หลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นต้น โดยมีงานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีดังนี้

วิรัช แสวงศิริวัฒน์ (2550) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และในด้านการไว้วางใจกันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านความสามารถในการบูรณาการ

โสภิตา กล้ายหนองสรวง (2558) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความยึดมั่นผูกพัน สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ โดยมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซ็นต์

วรชัย ภิรมย์ (2559, หน้า 231) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีจำนวน 7 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการบริหารนั้น ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่สูงเป็นการบริหารในบริบทที่มีความจำกัดในด้านทรัพยากร ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ดังที่ สเตียร์ (Steers, 1977, pp. 59-60) ได้กล่าวว่า การจัดการองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การจัดสายงาน การกำหนดองค์ประกอบ การจัดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน คุณลักษณะของสมาชิก สอดคล้องกับงานวิจัยของคูเปอร์แมน (Cooperman, 1977, p. 661)

ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม คุณลักษณะของครู และการจัดการเรียนการสอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับการสอนที่มีประสิทธิผล โดยจากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร และความเชื่อในความสามารถของนักเรียน สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลได้

สมนกร นาควารี (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เขต 31 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจและศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

บุษราคัญญ์ เป็ดทอง (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาค่ สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ และด้านการคล้อยตาม การกระตุ้นการใช้ปัญหา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

มนูญ เชื้อชาติ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียน พฤติกรรมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน และความสัมพันธ์ภายในครอบครัวปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการสอน

ของครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ปัจจัยขนาดโรงเรียน พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

กันทิมา ชัยอุดม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดแนวคิดและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ในการบริหารงาน สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

พจนารถ วาดกลิ่น (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายคู่ พบว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลกับการบริหารงานด้านวิชาการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลกับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด

กัญญาญญ์ ธาริบุญ (2558) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ และด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย

ศิริลักษณ์ แซ่โล้ว (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มสตรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะพิจารณาจากการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

งานวิจัยต่างประเทศ

เอลเลียท (Elliot, 1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน พบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มคุณภาพของโรงเรียน และได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรจะต้องประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

โมโคเอนา (Mokoena, 2012) ได้ศึกษาว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนหรือไม่ โดยจากการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเก็บข้อมูลจากผู้ปกครอง ผู้เรียน ครู ผู้นำชุมชน และผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนแห่งหนึ่งในประเทศแอฟริกาได้ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อระดับความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยในงานวิจัยได้มีข้อเสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการเพิ่มระดับความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรพิจารณาตัวชี้วัดประสิทธิผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

นาเดแรน (Naderan, 2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในหน่วยงานกองทุนของจังหวัดกอเลสแทน ในประเทศอิหร่าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการเชิงระบบขององค์กร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยจากการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจของลูกจ้างในหน่วยงาน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นมีหลายปัจจัยไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านภาวะผู้นำ บรรยากาศขององค์กร หรือปัจจัยด้านการบริหาร เป็นต้น โดยผู้วิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นตอน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร งานวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 136 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน และในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ดำเนินการโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	เพศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ชาย	38	29
2	หญิง	98	74
รวม		136	103

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ตามแนวคิดของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391-394) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกัน จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ใน 4 ด้าน คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีจำนวน 19 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา จากเอกสาร บทความ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นนิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ รวมทั้งตัวอย่างเครื่องมือจากรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบสอบถามข้อมูล แล้วดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

การหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำแนกได้ ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ดำเนินการดังนี้

1.1 นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาตรวจแก้ไขเพื่อความถูกต้องนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมและความถูกต้องตามเนื้อหา ภาษาและโครงสร้างแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง

1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|---|--|
| 1.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญาธิระวิชชตระกูล | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2.2 ดร.สถาพร พฤษพิบูล | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2.3 นายวิษณุ ผสมทรัพย์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี |

นำแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 50-51)

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบ คือ ระดับความสอดคล้องและระดับความครอบคลุม และมีช่องข้อเสนอแนะ โดยมีเกณฑ์ดังนี้
ให้ค่าน้ำหนัก +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและครอบคลุม

เนื้อหา

ให้ค่าน้ำหนัก 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและครอบคลุม

เนื้อหา

ให้ค่าน้ำหนัก -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องและไม่ครอบคลุม

เนื้อหา

จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) และคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป

1.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงให้ถูกต้องและเหมาะสม ก่อนนำไปทดลองใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยขั้นตอนการหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว ไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสุนทรภู่พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ

เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ได้ค่าสหสัมพันธ์ รายข้อของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าอำนาจรายข้อ (r) ระหว่าง .35-.89

2.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ (r) ระหว่าง .47-.89

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

2.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .95

2.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .94

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และอำนาจจำแนก ไปใช้เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล งานวิจัย ประสานกับผู้อำนวยการ โรงเรียนเพื่อแจกแบบสอบถามงานวิจัย จำนวน 103 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

2. การจัดกระทำข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งคืนมาทั้งหมด

2.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการบันทึกผลการตอบแบบสอบถาม ลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ

2.3 นำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์และแปลผลตามเกณฑ์คะแนนของแบบสอบถาม รวมไปถึงแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียน
 บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามแนวคิดของสวอนเบิร์ก
 (Swansburg, 1996, pp. 391-394) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน คือ
 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อ
 ความรับผิดชอบในงาน ด้านการไว้วางใจกัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน
 ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม
 สำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย โดยนำเสนอ
 ในรูปตารางประกอบความเรียง การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
 ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด,
 2545, หน้า 121)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ใน 4 ด้าน คือ
 ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มี
 ทักษะคิดทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถ
 แก้ปัญหาภายในโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating
 scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์
 โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
 แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
 การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้
 เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 121)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผล
 ของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยการทดสอบ
 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
 โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Hinkle, 1998,
 p. 120) ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .90-1.00 | ถือว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก |
| ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .70-.90 | ถือว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง |
| ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .50-.70 | ถือว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง |
| ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .30-.50 | ถือว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ |
| ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .00-.30 | ถือว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก |

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิธี
 การวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ทำการศึกษา โดยมุ่งเน้นทดสอบ
 สมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อหาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์เพื่อหาระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 18 สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Hinkle, 1998, p. 120)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลการวิจัย ไว้ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม
X_1	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
X_2	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน
X_3	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน
X_4	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
Y_4	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	<i>n</i> = 103			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.25	0.62	มาก	4
2	ความยึดมั่นผูกพัน	4.34	0.66	มาก	1
3	ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	4.26	0.76	มาก	3
4	การไว้วางใจกัน	4.29	0.70	มาก	2
	รวม	4.29	0.63	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ตามอันดับ ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน การไว้วางใจกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	n = 103			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารและครูมีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.44	0.70	มาก	1
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.14	0.79	มาก	4
3	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน	4.15	0.80	มาก	3
4	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงาน	4.30	0.67	มาก	2
รวม		4.25	0.62	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารและครูมีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงาน ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความยึดมั่นผูกพัน	n = 103			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	4.45	0.68	มาก	2
2	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร	4.46	0.74	มาก	1
3	ผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.25	0.83	มาก	3
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	4.20	0.82	มาก	4
รวม		4.34	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามอันดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	n = 103			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.80	มาก	4
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.26	0.79	มาก	2
3	ผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	4.27	0.87	มาก	1
4	ผู้บริหารให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มที่	4.26	0.83	มาก	3
รวม		4.25	0.76	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามอันดับได้ดังนี้ ผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ผู้บริหารให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มที่ และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการไว้วางใจกัน	n = 103			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำงานตามที่ตกลงในหลักการ	4.14	0.85	มาก	4
2	ผู้บริหารชื่นชม ยกย่อง ให้เกียรติผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.44	0.79	มาก	1
3	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.19	0.82	มาก	3
4	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จของงาน	4.41	0.69	มาก	2
รวม		4.29	0.70	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามอันดับได้ดังนี้ ผู้บริหารชื่นชม ยกย่อง ให้เกียรติผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จของงาน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำงานตามที่ตกลงในหลักการ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	<i>n</i> = 103			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.01	0.59	มาก	3
2	ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.92	0.67	มาก	4
3	ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.11	0.65	มาก	2
4	ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.25	0.69	มาก	1
รวม		4.08	0.56	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามอันดับได้ดังนี้ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของ
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	n = 103			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	3.89	0.70	มาก	4
2	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	3.87	0.71	มาก	5
3	นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ	3.95	0.69	มาก	3
4	นักเรียนที่จบชั้นสูงสุด สามารถเข้าศึกษาต่อใน ระดับสูงขึ้น	4.08	0.75	มาก	2
5	นักเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม	4.25	0.71	มาก	1
รวม		4.01	0.59	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามอันดับได้ดังนี้ นักเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม นักเรียนที่จบชั้นสูงสุด สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของ
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	n = 103			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน	4.04	0.87	มาก	2
2	นักเรียนมีระเบียบวินัย และมีความประพฤติ เรียบร้อย	3.77	0.76	มาก	5
3	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึง ประสงค์	3.83	0.78	มาก	4
4	นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.04	0.80	มาก	1
5	นักเรียนมีเหตุผล ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.93	0.73	มาก	3
รวม		3.92	0.67	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามอันดับได้ดังนี้ นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นักเรียนมีเหตุผล ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และนักเรียนมีระเบียบวินัย และมีความประพฤติเรียบร้อย

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของ
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	n = 103			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ครูนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ประกอบการสอน	4.14	0.77	มาก	2
2	ครูพัฒนา และปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอน อยู่ตลอดเวลา	4.07	0.83	มาก	4
3	ครูมีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสภาพ สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.08	0.68	มาก	3
4	ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	4.17	0.75	มาก	1
รวม		4.11	0.65	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ
สิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ตามอันดับได้ดังนี้ ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ครูนำสื่อ
นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ประกอบการสอน ครูมีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับ
สิ่งแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และครูพัฒนา และปรับปรุงวิธีการจัด
การเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของ
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	n = 103			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน	4.19	0.78	มาก	5
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการบริหารงาน	4.28	0.82	มาก	1
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาของโรงเรียนด้วยความสามัคคี	4.23	0.81	มาก	4
4	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง	4.24	0.80	มาก	3
5	ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในโรงเรียน	4.33	0.69	มาก	2
รวม		4.26	0.65	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามอันดับได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการบริหารงาน ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาของโรงเรียนด้วยความสามัคคี และครูสามารถแก้ไขปัญหาได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18

ตารางที่ 12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง

การบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ประสิทธิผลของโรงเรียน									
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	.57**	.00	.65**	.00	.62**	.00	.69**	.00	.74**	.00
X_2	.50**	.00	.51**	.00	.52**	.00	.70**	.00	.65**	.00
X_3	.50**	.00	.53**	.00	.56**	.00	.65**	.00	.66**	.00
X_4	.50**	.00	.52**	.00	.65**	.00	.67**	.00	.68**	.00
X	.55**	.00	.60**	.00	.63**	.00	.73**	.00	.73**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์
ระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วเรียงลำดับความสัมพันธ์
จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความสัมพันธ์
ระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจกันมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมี
ความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับ
ประสิทธิผลโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95) ซึ่งแบบสอบถามมถูกแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 16 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .35-.89 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบถามทั้งฉบับ .95 และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 19 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .47-.89 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบถามทั้งฉบับ .94 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า การบริหารแบบ มีส่วนร่วมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร และครูมีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู มีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงาน ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

1.2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อยู่เสมอ ผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.3 ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและ รายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ ในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ผู้บริหารให้เสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มที่

1.4 ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารชื่นชม ยกย่อง ให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จของงาน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

นักเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม นักเรียนที่จบชั้นสูงสุด สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ทัศนคติทางบวก พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ครูนำสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ประกอบการสอน ครูมีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และครูพัฒนา

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการบริหารงาน ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วเรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจกันมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความยึดมั่นผูกพัน

มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผล โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบ
มีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ประเด็นดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ระดับมากโดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญวัญญ์ ธาริบุญ (2558) ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารแบบ
มีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับ
ผลการวิจัยของภาวิณี ขุนศรี (2557) ได้ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน
สังกัดเขตเทศบาลนครยะลา พบว่า มีปัญหาในการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียน
ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ภาระงาน อัตราค่าจ้างครู หรือการจัดการศึกษา โดยให้มีข้อเสนอแนะ
ในการเปิดโอกาสให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และยังสอดคล้อง
กับงานวิจัยของณัฐวดี ทรัพย์ธนาศิริ (2558) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้
ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน พิจารณาตัดสินใจวางแผนการจัดสรรงบประมาณ ให้ครูได้มี
ส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ วางแผน การใช้จ่ายเงินให้ถูกต้องตามระเบียบ และให้ครูได้มี
ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานงานและโครงการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้
โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีใบอนุญาต
ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 2) ซึ่งการจะได้มานั้น
จะต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา ตามเกณฑ์การขอรับใบอนุญาต
ประกอบอาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดโดยคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
2553, หน้า 5) จึงทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
ซึ่งแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดการบริหารในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญ
เป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ได้เข้ามาร่วม
ระดมความคิดและศักยภาพต่าง ๆ ที่มีอยู่ มาร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมติดตามประเมินผล
และร่วมแก้ไขปัญหา อันเป็นการสร้างจิตสำนึกหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะทำให้เกิดการพัฒนา

เปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, 2560, หน้า 176) จึงทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงอันดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน การไว้วางใจกัน ความเป็นอิสระ ต่อความรับผิดชอบในงาน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผล ในแต่ละด้านได้ ดังประเด็นต่อไปนี้

1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิดา นิลมณี (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากโรงเรียนต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมากมาย โดยต้องเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจ ซึ่งผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน รวมไปถึงเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ติดตามงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ พบว่า การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการทำงานจะช่วยให้เกิดความชัดเจนและถ่ายทอดเป้าหมายนั้นไปยังพนักงานทุกคนได้อย่างเหมาะสม

1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของไพฑูรย์ ภูมิซ้อ (2545) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความยึดมั่นผูกพันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของประชา แก้วสวัสดิ์ (2558) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความยึดมั่นผูกพันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานของวิรุทธ แสงสิริวัฒน์ (2550) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

จังหวัด โดยจากการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านความยึดมั่นผูกพัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียน มักจะพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน และแนะนำวิธีการทำงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ได้พูดคุยซักถาม สอดคล้องแนวคิดภาวะผู้นำ ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ที่แบ่งลักษณะผู้นำโดยผู้นำออกเป็นแบบต่าง ๆ และผลการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative-democratic) จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่า ผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา (เศรษฐภูมิ เกชาจารี, 2559)

1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้าน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจจะเป็นเพราะ การให้อิสระในการทำงานและแสดงความคิดเห็น ในเรื่องของการ เป็นแสดงออกว่าผู้บริหาร ให้ความสำคัญในตัวผู้ร่วมงาน ลักษณะงานในด้านการให้อิสระในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันกับ องค์กร และพบว่า พนักงานควรได้รับอิสระการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความไว้วางใจ จากหัวหน้าในการทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ ก็จะรู้สึกรักองค์กร และส่งผลให้มีความรู้สึก อยากทำงานให้ประสบความสำเร็จ (ปกภณ จันทศาสตร์, 2558)

1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรุฑูธ แสงสิริวัฒน์ (2550) ที่ได้ศึกษาการบริหาร แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตพล สุวรรณผา (2557) ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ธรรมชาติของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีอันดับสูงสุดเมื่อเทียบกับ ด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะเมื่อพิจารณาแล้วการไว้วางใจมีองค์ประกอบหลายด้าน ซึ่งความไว้วางใจเป็นทั้งคุณลักษณะและความสามารถ โดยคุณลักษณะประกอบด้วยความจริงใจ

และเจตนา ขณะที่ความสามารถวัดได้จากฝีมือและผลลัพธ์ (Covey, 2006) ดังนั้น ผู้บริหารที่ให้ความไว้วางใจและให้อิสระในการทำงาน มีความสามารถที่มองเห็นความสามารถของผู้ร่วมงาน และมีความเชื่อมั่นทั้งคุณลักษณะและความสามารถของผู้ร่วมงาน รวมไปถึงร่วมภาคภูมิใจยินดีไปพร้อมกับผู้ร่วมงาน จะทำให้ประสิทธิผลของงานออกมามีคุณภาพ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเขวเรศ บัวขาว (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิไลลักษณ์ สุขสมบูรณ์ (2556) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โดยกำหนดองค์ประกอบด้านภูมิหลังผู้บริหาร ไว้ว่าประกอบด้วย ระดับการศึกษา การศึกษาอบรมทางการบริหาร และประสบการณ์ทางการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านองค์ประกอบด้านคุณลักษณะ และส่งผ่านองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 อีกทั้งผู้บริหาร โรงเรียนยังส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนางานเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณา ภูมะณี (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าของงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งอาจเนื่องมาจากการกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนที่มุ่งเน้นไปที่การผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดและประสบการณ์ของผู้บริหาร เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานสูงจะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของการบริหารที่จะช่วยนำพาองค์กรให้มีความสามัคคีกันมุ่งไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูง และความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ ดังประเด็นต่อไปนี้

2.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา ยอดสาสี (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของประภารัตน์ ธิติศุภกุล (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบไม่ชี้้นำส่งผลทางบวกต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษอาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ สามารถส่งเสริมให้งานด้านวิชาการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการไว้ว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนลินี ทวีสิน (2549) ที่ได้ศึกษารูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม พบว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เพราะมีความใกล้ชิดกับนักเรียน โดยสถานศึกษาควรดำเนินงานอย่างสอดคล้องกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารสถานศึกษา ด้านบริหารบุคลากร ด้านระบบสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพงานสอน ด้านบริหารกิจกรรมสำหรับผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ไปจนถึงการประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด อาจเนื่องมาจากผู้พัฒนาผู้เรียนนั้นนอกจากจะต้องพัฒนาทางด้านวิชาการจะต้องพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่ไปด้วย ดังที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรมคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งถูกกำหนดไว้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการจบการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฟาฏินา วงศ์เลขา, 2552) การที่จะพัฒนาคุณธรรม

จริยธรรมได้นั้นผู้บริหารและครูจะต้องร่วมมือกันผ่านกระบวนการสอดแทรกเข้าไปในกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

2.3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทิงัมพร ศิริจันทพันธ์ (2556) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ในมาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนควรส่งเสริมการใช้สื่อที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการเรียนรู้ของเด็กเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็ก อาจมีเหตุมาจากปัจจุบันโรงเรียนต้องพยายามเพิ่มคุณภาพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และเพื่อให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้ รวมถึงผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพไปสู่สังคม การจะสร้างพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ต้องพยายามหากิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เช่นกัน (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2555) ทางหนึ่งที่จะพัฒนาโรงเรียนได้นั้นคือ การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้

2.4 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับด้านอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิวุฒิปาโสสม (2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งพบว่า ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม อาจเนื่องมาจากความพยายามของรัฐบาลที่ต้องการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนจะต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งจากนโยบายที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องร่วมกันแก้ไขปัญหของสถานศึกษาด้วยความสามัคคี เพื่อให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด อีกทั้งการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน ดังที่ เวเบอร์ (Weber, 1968) เชื่อว่าความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างบุคคล พบได้ทุกหนทุกแห่ง อันเกิดมาจากการกระทำของบุคคลที่ต้องการที่จะดำเนินการให้บรรลุความปรารถนาของตนทำให้เกิดความขัดแย้งกัน แต่ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถที่จะบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผล ไม่ปล่อยให้ความขัดแย้งเป็นปัญหาเรื้อรัง ต้องมองให้ออกว่ามีใครร่วมในความขัดแย้ง รวมไปถึงสาเหตุของความขัดแย้ง (สมิต ทัชฌกร, 2552)

3. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูงในด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง ในด้านการไว้วางใจกัน ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัท ขมพุก (2558) ที่ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษา และการรับรู้ การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 การบริหาร สถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู โดยเฉพาะการกำหนดนโยบาย การบริหารสถานศึกษา และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ที่จะเพิ่มประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ซึ่งทำให้เห็นได้ว่ารูปแบบการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของกัญญวัญญ์ ธาริบุญ (2558) ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ซึ่งพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนระดับปฐมวัยโดยรวม ใน 3 องค์ประกอบ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความเป็นอิสระ ในการบริหารองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จากการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์สูงสุด และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของวิรัชยุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550) ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมและผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร โดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์สูงสุด อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา เพ็ชรนอก (2558) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 จากการศึกษาพบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้นจะต้องเกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง จึงจะเป็นการจัดศึกษาที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกัน ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในฐานะผู้นำองค์กรที่จะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลที่ตั้งเป้าหมายไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการดำเนินการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมไปถึงยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางาน
2. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ โดยมีผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหาร โรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสร้างสรรค์งาน
4. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำงานตามที่ตกลงในหลักการ โดยทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. โรงเรียนควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
6. ผู้บริหารและครูควรร่วมกันอบรม บ่มเพาะระเบียบวินัยแก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย
7. โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนา และปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา

8. โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารให้การสนับสนุนร่วมกันแก้ไขปัญหาไปพร้อมกับครู

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อให้เห็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังนั้น หากมีการศึกษาวิจัยต่อไปในโรงเรียนอื่น และนำไปเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละโรงเรียน จะส่งผลให้เห็นภาพรวม ของการบริหารแบบส่วนรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ.(2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2555). *ไทยอยู่ที่ไหนและจะสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างไร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/643773>
- กรรณา ภู่มะลิ. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(1), 158-172.
- กัญญา เพ็ชรนอก. (2558). *การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2*. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร, 10(1), 30-44.
- กัญญ์วิญญู ธาริบุญ. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย*. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย, 8(1), 122-137.
- กันทิมา ชัยอุดม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจมมารี รักษ์ชูชีพ. (2553). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). *หลักการ และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- ชนิดา ยอดสาดี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย*, 9(1), 1208-1223.
- ชาญชัย จิตติพันธ์พรณี. (2554). *ตัวแปรกำกับของความเป็นอิสระในการทำงานและการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและตัวแปรสื่อของความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทของตนในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและพฤติกรรมเชิงรุก*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชิตพล สุวรรณผา. (2557). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(1), 95-104.
- ทิมมพร ศิริจันทร์พันธ์. (2556). *ประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(48), 73-82.
- ณัฐวดี ทรัพย์ธนาศิริ. (2558). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. ใน การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6 (หน้า 213-222)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- นฤมล เจริญพรสกุล. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารวิจัยและพัฒนา
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(3), 107-118.
- นลินี ทวีสิน. (2549). *รูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม*.
กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- นิรมล กิติกุล. (2551). *องค์การและการจัดการ*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 4(1), 176-187.
- นิษฐวิดี จิริโรจน์ภิญโญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 7(2), 19-26.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2559). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- นฤกุล ชูทอง. (2559). *ประสิทธิผลองค์การ: แนวคิดและทบทวนวรรณกรรมวิจัย*. กรุงเทพฯ:
ไอดี ออล พรินท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 3(1), 22-25.
- บุษราคามณีน เบ็ดทอง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปกกณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มี
ผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*.
งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประชา แก้วสวัสดิ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนกับการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 10*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภารัตน์ ชิตสุกุล. (2559). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 4(2), 245-259.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2543). *88 คู่ทางสู่ความสำเร็จของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: เอลโล่การพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- พจนารถ วาดกลิ่น. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่* สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).
- พิไลลักษณ์ สุขสมบูรณ์. (2556). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. ใน *การประชุมสัมมนาการบริหารการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 1*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ไพฑูรย์ ภูมิซ้อ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาภุณา วงศ์เลขา. (2555, 3 เมษายน). การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมกับความคาดหวังของสังคมไทย. *เดลินิวส์*. หน้า 23.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 15(1), 95-110.
- มณูญ เชื้อชาติ. (2554). *ปัจจัยพระคัมภีร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ*. กรุงเทพฯ: บั๊ก พอยท์.
- เยาวเรศ บัวขาว. (2560). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 9(2), 167-178.
- รังสิวุฒิ ปาโสม. (2556). *การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชนิดา นิลมณี. (2554). *ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- โรงเรียนบางละมุง. (2560). *รายงานประจำปีของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2560*. ชลบุรี: โรงเรียนบางละมุง.
- ลีลา สีนานุเคราะห์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.
- วรชัย ภิรมย์. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย*. คุษณินิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรภรณ์ สมพงษ์ผึ้ง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์. (2550). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วีรวัดน์ แสงศิริวัฒน์. (2550). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมนทร นาคาวรี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครราชสีมา เขต 31*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศันสนีย์ พรหมพินิจ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริลักษณ์ แซ่โล้ว. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เศรษฐภูมิ เกชาวี. (2559). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.com/onlineMag/view2.php?id=224§ion=17&issues=13>
- โสภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 8*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมิต สัจฉกร (2552). บทบาทของผู้นำทีมในการจัดการกับความขัดแย้ง. *วารสาร TPA news*, 151, 12-13.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). *หลักทฤษฎีการมีส่วนร่วมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2555). *แนวทางการนิเทศการเรียนการสอน ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. *วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต*, 12(3), 15-27.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง* (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุภัค ขมพุก. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย*, 8(2), 1476-1495.
- สุริยัน ทรัพย์ผล. (2559). ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. คุยฉีนิพนธ์ปรัชญาคุยฉีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริยา ฆ้องเสนาะ. (2558). บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21. เข้าถึงได้จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=28182
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Argyris, C. (1964). *Integrating the individual and the organization*. New York: Wiley.
- Caplow, T. (1964). *Principles of organization*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. J. (1997). *Rural development participation: Concept and measures for project design implementation and evaluation*. London: Rural Development Committee Center for International Studies Cornell University.
- Covey, S. R. (2006). *The 7 habits of highly effective people in organizations*. New York: Free Press.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Cooperman, D. R. (1997, September). Collaborative management, teacher characteristics, and instructional practice: HLM analysis of the prospects data survey. *Dissertation Abstracts International*, 58(03), 661-A.
- Elliott, R. (1994). Exploring the symbolic meaning of brand. *British Journal of Management*, 5, S13-S19.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Dallas: Business Publications.

- Hinkle, D. E. (1998). *Applied statistics for the behavioral sciences*. Boston: Houghton Mifflin.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan. D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Miller, V. (1965). *Administration of American school*. New York: McMillan.
- Mokoena, S. (2012). Effective participative management: Does it affect trust levels of stakeholders in schools?. *Journal of Social Sciences*, 30(1), 43-53.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. New York: Harper & Row.
- Naderan, R. (2015). The relationship between participative management and employees' motivation. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*, 4(4), 230-234.
- Robbin, P. (1990). *Organization theory: Structure design and application*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Runyon, R. P. (1996). *Fundamentals of behavioral statistics*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness*. Santa Monica: Goodyear.
- Stephen, M. R. (1999). *The speed of trust*. New York: Covey Link.
- Swansburg, R. M. (1996). *Management and leadership for nurse managers*. Boston: Jones and Bartlett.
- Thomas J. A. (1994). *Correlation and regression analysis*. Wisconsin: The University of Wisconsin Press.
- Weber, M. (1968). Basic sociological terms. In G. Roth & C. Wittich (Eds.), *Economy and society* (pp. 3-62). Berkeley: University of California Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว. 063

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

19 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นายปริญญาวัฒน์ ถมกระจำง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920793 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3834-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว. 064

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

19 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นายปริญญาวัฒน์ ถมกระจำง์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920793 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3834-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว. 065

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

19 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายปริญญาวัฒน์ ถมกระจำง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920793 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3834-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

คำชี้แจง

1. ผู้กรอกแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งสิ้น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามแนวคิดของสวอนเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391-394) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระ ต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ใน 4 ด้าน คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลของโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะ ไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

ปริญวัฒน์ ถมกระจำง

นิติระดับบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. โปรดตอบแบบสอบถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนบางละมุงตามความเป็นจริงในโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. บการบริหารแบบมีส่วนร่วมของระดับผู้บริหารโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

- 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
	ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน					
1.	ผู้บริหารและครูมีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน					
4.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงาน					

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
	ด้านความยึดมั่นผูกพัน					
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ					
6.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง					
7.	ผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะวิธีการทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
8.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
	ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิด สร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
11	ผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุม การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
12	ผู้บริหารให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ในเรื่องงานอย่างเต็มที่					
	ด้านการไว้วางใจกัน					
13.	ผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำงาน ตามที่ตกลงในหลักการ					
14.	ผู้บริหารชื่นชม ยกย่อง ให้เกียรติผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย					
15.	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน					
16.	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จของงาน					

ตอนที่ 2
แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. โปรดตอบแบบสอบถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. ระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน					
2.	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
3.	นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ					
4.	นักเรียนที่จบชั้นสูงสุด สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้ตามที่ตั้งใจ					
5.	นักเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม					

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก					
6.	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน					
7.	นักเรียนมีระเบียบวินัย และมีความประพฤติเรียบร้อย					
8.	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์					
9.	นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นคุณกับส่วนรวม					
10.	นักเรียนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม					
11.	ครูนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ประกอบการสอน					
12.	ครูพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอน อยู่ตลอดเวลา					
13.	ครูมีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสังคมที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้					
14.	ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน					

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน					
15.	ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน					
16.	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการบริหารงาน					
17.	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้วยความสามัคคี					
18.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง					
19.	เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานศึกษาผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ได้					

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเกี่ยวกับ
การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ข้อที่	ค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
1.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
10.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
11.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
12.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
13.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
14.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
15.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
16.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อที่	ค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า <i>IOC</i>	แปลผล
	1	2	3			
1.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
3.	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
4.	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
5.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
10.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
11.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
12.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
13.	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
14.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
15.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
16.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
17.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
18.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
19.	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.35
2.	.57
3.	.76
4.	.76
5.	.67
6.	.78
7.	.72
8.	.69
9.	.65
10.	.63
11.	.84
12.	.86
13.	.82
14.	.67
15.	.84
16.	.89

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .95

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.52
2.	.54
3.	.58
4.	.52
5.	.47
6.	.63
7.	.56
8.	.58
9.	.71
10.	.68
11.	.50
12.	.70
13.	.69
14.	.66
15.	.73
16.	.89
17.	.78
18.	.79
19.	.78

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .93