



การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

THE PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF ADMINISTRATORS AFFECTING  
THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER CHANTHABURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 AND 2

วิทยานิพนธ์

ของ

พรเทพ เหมรานนท์

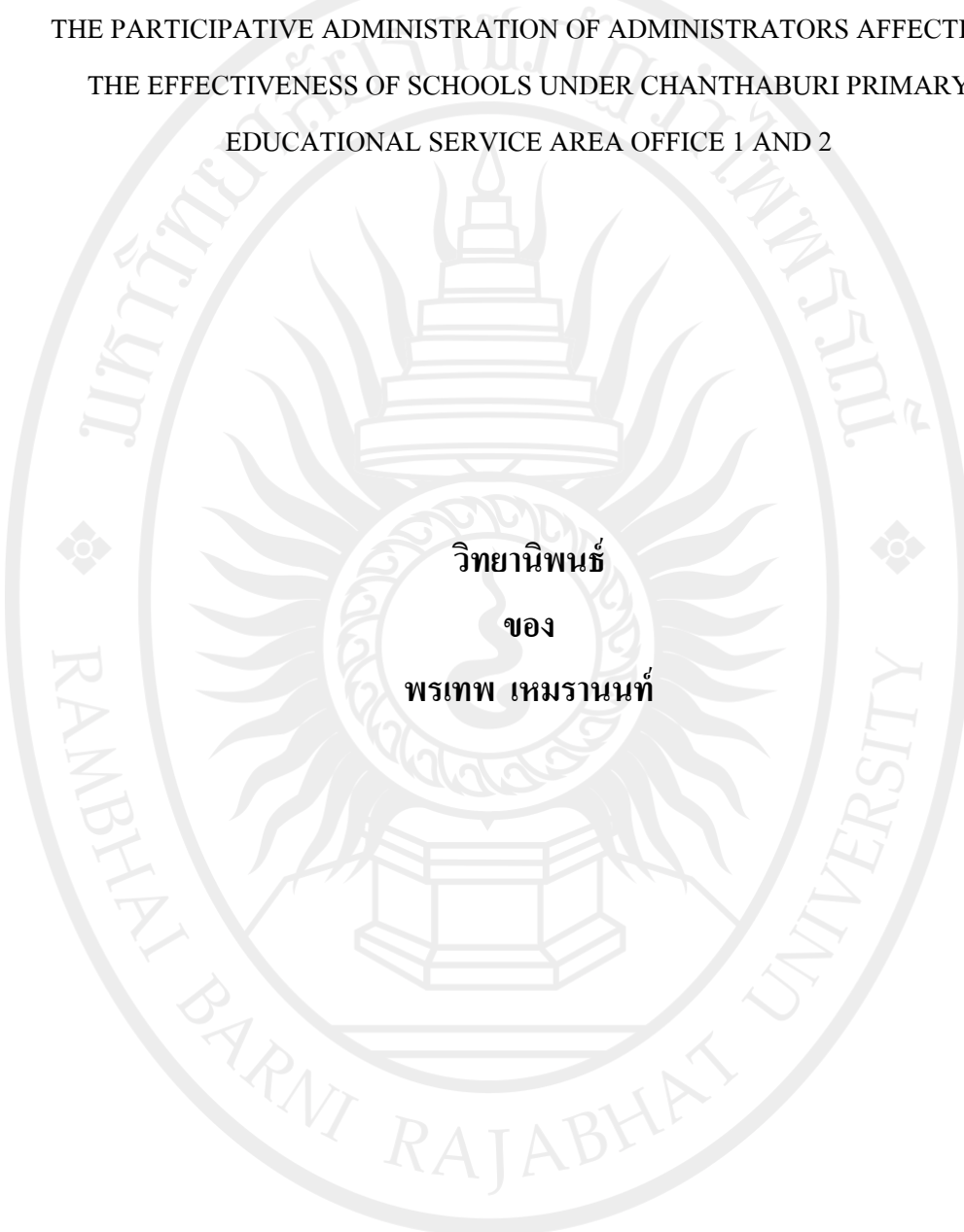
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เมษายน 2564

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

THE PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF ADMINISTRATORS AFFECTING  
THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER CHANTHABURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 AND 2



วิทยานิพนธ์  
ของ  
พรเทพ เหมรานนท์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เมษายน 2564



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2  
The Participative Administration of Administrators Affecting the Effectiveness of Schools  
under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 and 2

พรเทพ เหมรานนท์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.กมลวรรณ อนันต์)

.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิล โคตร)

.....กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
รำไพพรรณี.

#### คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ปร.ด. (พัฒนศึกษา)

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร ปร.ด. (พัฒนศึกษา)

กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร  
แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์  
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง  
ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1  
และเขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 331 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น  
เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา  
มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ  
0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบ  
มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรทาง  
การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก  
3) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบ  
มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์  
ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การพยากรณ์ความคิดเห็นของครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์  
เท่ากับ 1.59 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.74 และค่าสัมประสิทธิ์  
ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็น  
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ  $\hat{Y} = 1.59 + 0.74**X$  สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z_y = 0.62** Z_x$  จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 เปลี่ยนไป 0.74 หน่วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับประยุกต์ใช้หลักการบริหารแบบ มีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในทุกส่วนงาน อันจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และ บุคลากรทางการศึกษา และจะทำให้การปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพ และเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

**คำสำคัญ :** การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ประสิทธิภาพ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Porntep Hemmaranon (2021). **The Participative Administration of Administrators Affecting the Effectiveness of Schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 and 2.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chantaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

**Thesis Advisors**

Assistant Professor Dr.Theerangkoon Warabamrungskul Ph.D. (Development Education)	Chairman
Dr. Reongwit Nilkote Ph.D. (Development Education)	Member

**Abstract**

This research intended to: 1) study the participative administration of administrators of schools, 2) study the effectiveness of schools, 3) study the relationship between the participative administration of administrators and the effectiveness of schools, and 4) perform a regression analysis on the participative administration of administrators affecting the effectiveness of schools. The sample was group of 331 teachers and educational personnel of administrators of schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 and 2 in the academic year 2019. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire for the participative administration of administrators affecting the effectiveness of schools. The alpha coefficient was analyzed using the Cronbach method. The reliability of the whole questionnaire was at 0.99. The statistics used for analyzing data were: percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and simple regression analysis.

The results of the study were as follows: 1) the opinion of the teachers and the educational personnel about the participative administration of administrators of schools was at the high level overall, 2) the opinion of the teachers and the educational personnel regarding the effectiveness of schools was at the high level overall, 3) the relationship between the opinion of the teachers and the educational personnel over the participative administration of administrators and the effectiveness of schools is a positive correlation with statistical significance at the level of .01, and 4) the regression analysis equation of the opinion of the teachers and the educational personnel on the participative administration of administrators affecting the effectiveness of the schools is

a positive correlation with statistical significance at the .01 level. The forecasting constant is 1.59. The coefficient of forecasting in the raw score is 0.74 and the coefficient of forecasting in the standard score is 0.62. The predictive equation in the form of raw score was  $\hat{Y} = 1.59 + 0.74**X$ , and standard scores predictive equation  $\hat{Z}_y = 0.62**\hat{Z}_x$ . The predictions showed that the participative administration of administrators had changed 1 unit, causing the effectiveness of schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 and 2 changed to 0.74 units. The results of the study revealed that the participative administration of administrators and the effectiveness of schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 and 2 has a positive correlation at the high level. The school director should apply the collaboration administration because it could develop the effectiveness of the working process by teachers and educational personnel. In addition, this could reform the standardization of the quality of education in a concrete way.

**Keywords:** Participative Administration, Effectiveness, Administrators

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดีจากอาจารย์ ดร.กมลวรรณ อนันต์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณครู และบุคลากรทางศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พรเทพ เหมรานนท์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	10
ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	10
ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	15
ประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	26
ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	26
ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	27
องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	28
บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
งานวิจัยต่างประเทศ.....	46
งานวิจัยในประเทศ.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ)..... 50
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 54
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 56
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 56
	การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 57
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 58
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 64
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 64
	วิธีดำเนินการวิจัย ..... 64
	การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 67
	การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 68
	สรุปผลการวิจัย ..... 69
	อภิปรายผล..... 70
	ข้อเสนอแนะ ..... 74
	บรรณานุกรม..... 76
	ภาคผนวก..... 83
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ..... 84
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย ..... 86
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 94
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ..... 104
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ..... 118
	ประวัติผู้วิจัย..... 124

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนชนักวิชาการ.	18
2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากทัศนชนักวิชาการ .....	32
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา.....	51
4 เขตพื้นที่การศึกษา และสถานะ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
5 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยรวม และรายด้าน .....	59
6 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยรวม และรายด้าน .....	60
7 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2.....	61
8 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 .....	62
9 การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2..	62
10 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 .....	105
11 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 .....	119
12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 .....	121

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	แผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 และปีการศึกษา 2560 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 .....	2
2	แผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 และปีการศึกษา 2560 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 .....	3
3	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	9

# บทที่ 1

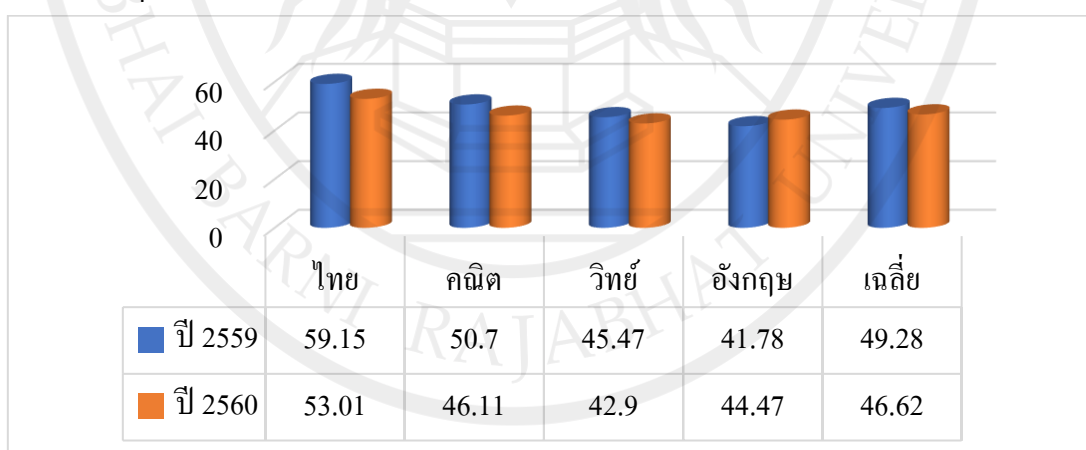
## บทนำ

### ความเป็นมา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 1) สาเหตุสำคัญของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา คือ การรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลางมากเกินไป ขาดการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มีการทุจริตและประพฤติมิชอบระบบข้อมูลและสารสนเทศไม่ทันสมัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2561 : 28) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลวิธีหนึ่งในการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง การที่จะบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพผู้บริหารควรได้นำหลักการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอน ร่วมรับผิดชอบตัดสินใจในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของ และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องสร้างความเข้มแข็งในการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553 : 8)

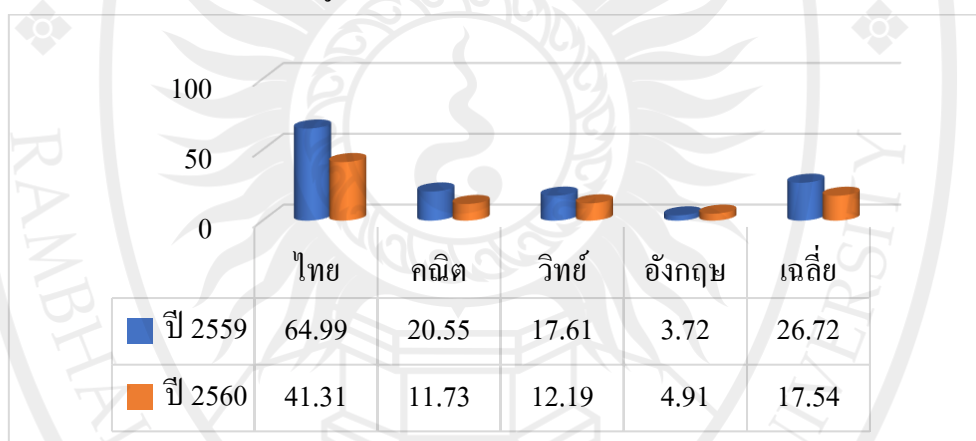
ประสิทธิผลเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิผลเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (การดี อนันต์นาวิ. 2553 : 203-204) ทั้งนี้สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การพิจารณาความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ชร สุนทรายุทธ. 2551 : 459)

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2561 : 17) เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่รับผิดชอบ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2562 ข : 22) ได้กล่าวว่า ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการคือ ขาดการประชาสัมพันธ์ ขาดการมีส่วนร่วม และขาดการเชื่อมโยงการบูรณาการของแต่ละกลุ่มในการให้ความร่วมมือด้านการจัดกิจกรรม



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
 ภาพประกอบ 1 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 และปีการศึกษา 2560 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2561 : 2) เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่รับผิดชอบ 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอมะขาม อำเภอขลุง อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว และอำเภอเขาคิชฌกูฏ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2562 ข : 133) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการนี้ จะบรรลุความสำเร็จที่คาดหวัง จะต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่น และร่วมกันผนึกกำลังในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ประสานความร่วมมือกับองค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไป และให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษา และมีกระบวนการและรูปแบบความร่วมมือในการดำเนินการอย่างจริงจัง



**ภาพประกอบ 2** แผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 และปีการศึกษา 2560 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา ทำให้พัฒนางานวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้นไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

### ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปปรับใช้ในสถานศึกษา อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำผลวิจัยที่ได้มาเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

### ขอบเขตของการวิจัย

#### การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562 ได้แก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น ครูจำนวน 987 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 74 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 4 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2562 ก : 9) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็นครูจำนวน 1,177 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 106 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 15 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2562 ก : 7) รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,363 คน

### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. **ตัวแปรพยากรณ์** ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล
- 1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
- 1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2. **ตัวแปรเกณฑ์** ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 2.4 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 2.5 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

**การบริหารแบบมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งการที่บุคคลมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นยิ่งสำหรับสถานศึกษา ทั้งนี้การปฏิบัตินั้นมีความไม่เข้าใจหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานและ

ไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาแล้ว การบริหารงานของสถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก มีตัวแปรในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว การติดตาม ประเมินผล ระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน สิ่งสำคัญจะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ ผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการ งาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมใด หรือจะทำโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนมาร่วมกันตัดสินใจในการทำงานนั้นๆ ไม่ว่าจะปัญหา สาเหตุ และความต้องการ ร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานที่ต่าง ๆ

3. การมีส่วนร่วมในการผลรับประโยชน์ หมายถึง เมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุประสงค์ของแต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น ขกย่อง ชื่นชม และการมอบรางวัล การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ด้านบวกได้แก่ การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชยเป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดการร่วมกันดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว โดยเป็นคณะทำงาน การดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ตามภารกิจที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จรวมถึงการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร

**ประสิทธิผลของสถานศึกษา** หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ ถูกบีบบังคับได้ มีตัวแปรในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางจิต ทางอารมณ์ หรือ ทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน สามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ มีมุมมองว่างานนั้นมีความสำคัญ พึงพอใจต่อผลตอบแทนของ งาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ตั๋วงาน เนื้องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายแผนงาน มาตรการ กระบวนการ โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ ทักษะที่หลากหลาย โอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพล ต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการ ปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัย กับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจน เปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

4. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและ ผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบ วินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทาง

จิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

5. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

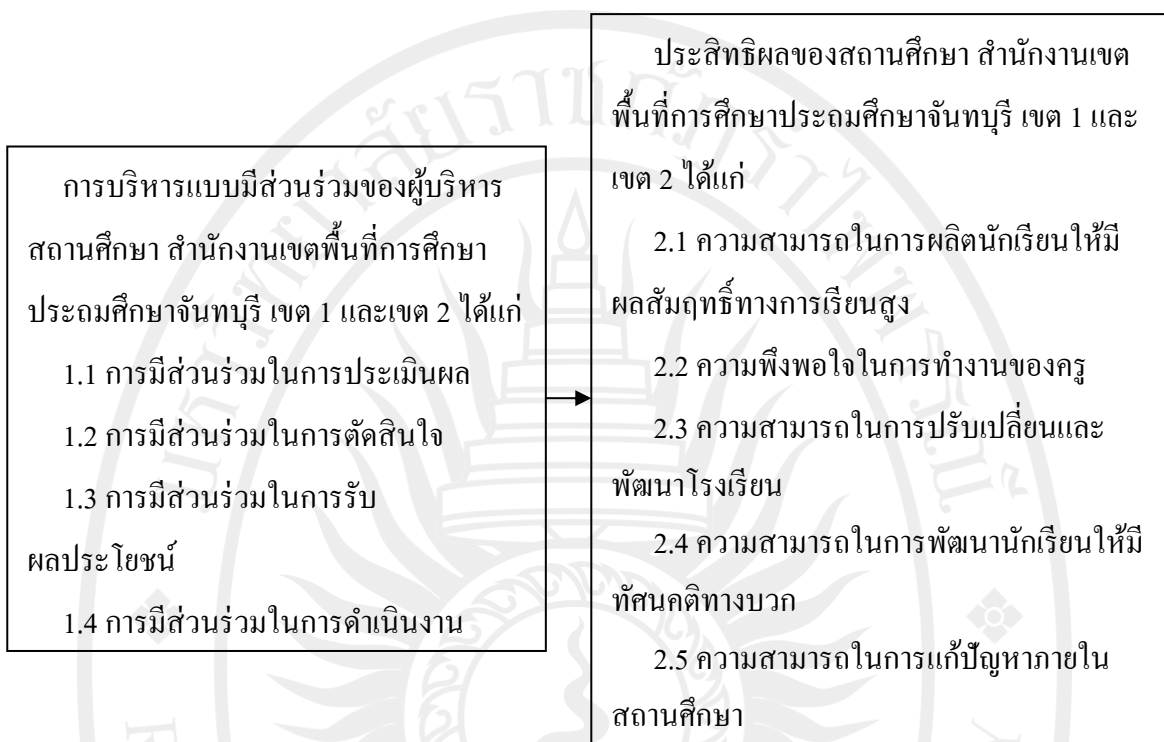
**ครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ใน และบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของชร สุนทรายุทธ (2551 : 541 - 542), อรทัย ก๊กผล (2552 : 17-19), จรัส อติวิทยากรณ์ (2553 : 262 – 263), ประสาร พรหมณา (2553 : 5 - 7), รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557 : 214 – 218), พิณสุดา ลีริชรังศิริ (2558. : 44 - 45), เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558 : 8), สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561 : 27), โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. 1980 : 213 - 218), ชาดิด (Shadid. 1982 : 122), ซาซกิน (Sashkin. 1982 : 110-113) และสวอนสเบิร์ก (Swanaburg, 1996 : 391 - 394) และประสิทธิผลสถานศึกษาจากแนวคิดวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552 : 206), ภารดี อนันต์นาวี (2553 : 215 - 216), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 : 11 – 12), ลัดดา อ่ำสอาด (2555 : 39), ปารีชาติ สมใจ (2556 : 11 - 12), เอกชัย คำผล (2558 : 97), มอทท์ (Mott. 1972 : 188), แคพลอ (Caplow. 1974 : 59), กิบสัน (Gibson. 1979 : 27), ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson. 1985 : 117 – 134), นาฮาเวนดี และมาเล็กซาเด (Nahavandi & Malekzadeh. 1990 : 532) และฮอย และมิสเกล (Hoy. & Miskel. 1991. : 373) จากนั้นนำมาวิเคราะห์ และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

## ตัวแปรพยากรณ์

## ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมุติฐานในการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในประสิทธิผลของสถานศึกษา และได้ นำเสนอดังนี้

#### 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

#### 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

#### 3. บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2 งานวิจัยในประเทศ

### การบริหารแบบมีส่วนร่วม

#### ความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัย จึงนำเสนอความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายทั้งเหมือนกัน และแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ธร สุนทรายุทธ (2552 : 539) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารองค์กรนั้นนอกจากผู้บริหารซึ่งบทบาทสำคัญในองค์กรและสมาชิกหรือบุคคลในองค์กร ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อัตราก้าวหน้าไปด้วยดี การบริหารในปัจจุบัน จึงพยายามหาวิธีการที่จะให้มี

การยอมรับและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและผู้ที่อยู่ในองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทั้งนี้เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือการมีส่วนร่วมในการบริหารนับว่าเป็นวิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารจัดการ อีกแนวทางหนึ่งซึ่งนอกจากผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในองค์กรแล้ว สมาชิกหรือบุคคลในองค์กร ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าไปด้วยดี ซึ่งการที่ให้บุคคลมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับองค์กร ทั้งนี้การปฏิบัตินั้นมีความไม่เข้าใจหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานและไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรแล้ว การบริหารงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก

ณัฐกร สุขสม (2553 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2553 : 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม นิยมเรียกย่อๆ ว่า PM หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and emotional environment) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group situation) ซึ่งจะนำสู่จุดหมายของกลุ่มได้ให้สมการการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือ + การประสานงาน + การรับผิดชอบ

Participation = Cooperation + Coordination + Responsibility

รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557 : 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการบริหาร ร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ร่วมรับผิดชอบและร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ร่วมดำเนินการตลอดจนร่วมประเมินผล (Evaluation) ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน โดยความร่วมมือและช่วยเหลือกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร

พุตตี (Putti, 1987 : 304) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการ มีลักษณะกว้างขวาง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980 : 222) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการเกี่ยวข้องกันของแต่ละบุคคลเพื่อการปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่ในสถานการณ์เดียวกันซึ่งได้อธิบายไว้ 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งการที่ใ้บุคคลมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นยิ่งสำหรับสถานศึกษา ทั้งนี้การปฏิบัตินั้นมีความไม่เข้าใจหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานและไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาแล้ว การบริหารงานของสถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก

#### ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2551 : 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า การทำงานในองค์การจะไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าปราศจากการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่องค์การ เพราะในความเป็นจริงองค์การส่วนมากมักประกอบด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลายและแตกต่างเป็นจำนวนมาก และความแตกต่างเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในองค์การอย่างชัดเจน

จร สุนทรายุทธ (2551 : 540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า การสร้างบรรยากาศทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้น ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้ทำงานได้เต็มที่ แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ กลับเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จ คนทำงานย่อมมีความภาคภูมิใจแม้จะไม่ได้เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 119) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการสานต่อหรือต่อยอดรูปแบบการบริหารแบบราชการความเข้มงวดมากเกินไป และความไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัวกระตุ้นให้เกิดรูปแบบการบริหาร โดยการมี

ส่วนร่วม ทฤษฎีใหม่ ๆ ขององค์การเหล่านี้เน้นความสำคัญของขวัญในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ทำงานมากขึ้น การบริหารแบบการมีส่วนร่วมเน้นความสำคัญในการจูงใจผู้ทำงาน และการสร้างองค์การไปสู่เป้าหมายนั้น องค์การจึงถูกสร้างขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของผู้ทำงาน ซึ่งในทางกลับกันจะส่งผลให้ผลผลิตของผู้ปฏิบัติสูงขึ้น

จันทรานี สงวนนาม (2553 : 166 - 167) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการ ได้มีส่วนร่วม และมีความสำคัญในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ 3 ประการคือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งสมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมนั้นจะแพร่ขยายไปทั่วองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

เมตต์ เมตต์การ์ณัจิต (2553 : 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า หลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นอาจมิใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานได้อย่างเต็มที่เสมอไป แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชยยกย่อง ให้เกียรติ อาจเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะมีได้รับเป็นเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม

สุรินทร์ แก้วมณี (2558 : 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีโอกาสดแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

แฮค แคนโดลี และเรย์ (Hack, Candoli & Ray. 1995 : 261) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในปัจจุบันมีมากขึ้นเรื่อย ๆ และมากกว่าในอดีตที่ผ่านมาจะเป็นพลังสำคัญที่ขับเคลื่อนมาสู่ระบบบริหารในโรงเรียนอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผนให้ผู้ปกครอง ประชาชน นักเรียน ทีมงาน และคณะกรรมการ โรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น

ทาวน์เซนด์ (Townsend. 1994 : 157) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า ในการที่ต้องให้ชุมชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษากับโรงเรียน คือ

1. บุคคลในชุมชนตระหนักดีว่า การที่พวกเขาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับทางโรงเรียน มีความสัมพันธ์ต่อผลผลิต (output) ทางการศึกษาของโรงเรียน
2. บุคลากรในชุมชนเชื่อว่า ชุมชนจะได้รับผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจหรือการเข้ามามีส่วนร่วมของพวกเขา
3. บางครั้งพวกเขาอาจได้รับการขอร้องหรือได้รับมอบหมายให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อผู้บริหาร การทำงานในองค์กรจะไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าปราศจากการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่องค์กร การสร้างบรรยากาศทำงานแบบประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน การบริหารแบบการมีส่วนร่วมเน้นความสำคัญในการจูงใจผู้ทำงาน และการสร้างองค์การไปสู่เป้าหมายนั้น องค์กรจึงถูกสร้างขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของผู้ทำงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน

ในโครงการ ได้มีส่วนร่วมและมีความสำคัญในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

#### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ชร สุนทรายุทธ (2551 : 541 - 542) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

อรัญญ์ กักผล (2552 : 17-19) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ

1. เริ่มตั้งแต่การเกิดจิตสำนึกในตนเอง และถือเป็นภาระหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือชุมชนที่ตนอยู่
2. ร่วมคิดด้วยกันว่าจะอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร และจะจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายอย่างไร และควรที่จะจัดการกับปัญหาใดก่อนหลัง
3. ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานว่าจะจัดกิจกรรมหรือโครงการอะไร จะแบ่งงานกันอย่างไร ใช้งบประมาณมากน้อยเพียงใด จะจัดหางบประมาณมาจากที่ใด และใครจะเป็นผู้ดูแลรักษา
4. ร่วมดำเนินงาน ประชาชนจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง
5. ร่วมกันติดตามประเมินผล ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าว สามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
6. ร่วมรับผลประโยชน์ ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนแล้ว ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพของความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553 : 262 – 263) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

5 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติ

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมิน

5. การมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไข

ประสาร พรหมณา (2553 : 5 - 7) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

4 ประการ คือ

1. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร

2. มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน

3. มีส่วนร่วมตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร คณะครู

4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557 : 214 – 218) ได้เสนอได้เสนอกระบวนการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การสื่อสารภายในองค์กร

3. บรรยากาศภายในองค์กร

4. การทำงานเป็นทีม

5. การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน

6. การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

7. ด้านการมีส่วนร่วมโดยวิธีวิจัยเพื่อพัฒนา

พิณสุดา สิริขันธ์ศรี (2558 : 44-45) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

8 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมคิด

2. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ

3. การมีส่วนร่วมวางแผน

4. การมีส่วนร่วมดำเนินการ

5. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

6. การมีส่วนร่วมแก้ปัญหา

7. การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล

8. การมีส่วนร่วมชื่นชมผลสำเร็จ

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558 : 8) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

5 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561 : 27) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมคิด
2. การมีส่วนร่วมวางแผน
3. การมีส่วนร่วมดำเนินการ
4. การมีส่วนร่วมประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. 1980 : 213 - 218) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้แนวคิดการสร้างและประเมินทางเลือกต่าง ๆ การคัดเลือกการตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือก บังเกิดผล

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เป็นองค์ประกอบการดำเนินงาน โครงการที่ได้จากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีการใด

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญการได้รับประโยชน์ ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ต้องพิจารณาถึงการกระจายประโยชน์ในกลุ่มด้วย

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพล สามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ มีการรายงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการประเมินผลไว้น้อย เนื่องจากเป็นสิ่งที่เข้าใจยากกว่าจะมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไรจึงจะดีที่สุด จะทำการวิเคราะห์หรือวัดผลได้ต่อเมื่อทำกิจกรรมได้ 3 อย่างมาแล้ว

ชาติด และคณะ (Shadid, 1982 : 122) ได้เสนอได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ซาซกิน (Sashkin, 1982 : 110-113) ได้เสนอได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

สวอนสเบิร์ก (Swanaburg, 1996 : 391 - 394) ได้เสนอได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมี

ส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การไว้วางใจกัน ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
2. ความยึดมั่นผูกพัน
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็น

ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓				✓	✓			✓	✓	✓		6
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	✓	✓					✓			✓			4
3. การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	✓	✓					✓	✓	✓	✓			6

ตาราง 1 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนคติวิชาการ (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			8
5. เริ่มตั้งแต่การเกิดจิตสำนึกในตนเอง		✓											1
6. ร่วมคิดด้วยกันว่าจะอะไรที่เป็นปัญหา ของชุมชน		✓											1
7. ร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน		✓	✓										2
8. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา			✓										1
9. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและ ปฏิบัติ			✓										1
10. การมีส่วนร่วมในการหาแนว ทางแก้ไข			✓										1
11. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหาร				✓									1
12. มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน				✓					✓				2
13. มีส่วนร่วมตรวจสอบ ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหาร คณะครู				✓									1
14. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ				✓									1
15. การสื่อสารภายในองค์กร					✓								1
16. บรรยากาศภายในองค์กร					✓								1
17. การทำงานเป็นทีม					✓								1
18. การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน					✓								1
19. การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร					✓								1
20. ด้านการมีส่วนร่วมโดยวิธีวิจัยเพื่อ พัฒนา					✓								1
21. การมีส่วนร่วมคิด						✓		✓					2

ตาราง 1 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนคติวิชาการ (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
22. การมีส่วนร่วมวางแผน						✓	✓	✓					3
23. การมีส่วนร่วมดำเนินการ						✓		✓					2
24. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ						✓							1
25. การมีส่วนร่วมแก้ปัญหา						✓					✓		2
26. การมีส่วนร่วมชื่นชมผลสำเร็จ						✓							1
27. การมีส่วนร่วมในด้านการ วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา							✓						1
28. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย											✓		1
29. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง											✓		1
30. การไว้วางใจกัน ซึ่งเป็นปรัชญา พื้นฐานของการมีส่วนร่วม												✓	1
31. ความยึดมั่นผูกพัน												✓	1
32. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน												✓	1
33. ความเป็นอิสระต่อความ รับผิดชอบในงาน												✓	1

หมายเหตุ [1 = ชร สุนทรายุทธ (2551)], [2 = อรทัย ก๊กผล (2552)], [3 = จรัส อติวิทยา  
ภรณ์ (2553)], [4 = ประสาร พรหมณา (2553)], [5 = รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557)],  
[6 = พิณสุดา สิริขันธ์ศรี (2558)], [7 = เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558)], [8 = สุกัททา อินทรศักดิ์  
(2561)], [9 = โคอเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. 1980)], [10 = ชาดิด (Shadid. 1982)],  
[11 = ซาซกิน (Sashkin. 1982)] และ [12 = สวอนสเบิร์ก (Swanaburg. 1996)]

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะนั้นักวิชาการ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามี 33 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 4 ด้าน ที่มีความถี่สูงจำนวน 4 - 8 ความถี่ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ดังนั้น ในการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

### 1. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ชร สุนทรายุทธ (2551 : 541 - 542) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

อรทัย ก๊กผล (2552 : 17-19) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าว สามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553 : 262 – 263) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า รับทราบการแล้วเสร็จของโครงการและร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ

พิณสุดา สิริขันธ์ศรี (2558. : 44 - 45) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า ระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน ผู้บริหาร ครูกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน ในกิจกรรมการประเมินผล การเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง หรือภูมิปัญญา สามารถเข้ามามีส่วนในการประเมินผู้เรียนด้วย

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558 : 8) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร และหากพบปัญหาท่านจะนำปัญหานั้นไปปรับปรุงและมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561 : 27) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980 : 213 - 218) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพล สามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ มีการรายงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการประเมินผลไว้น้อย เนื่องจากเป็นสิ่งที่เข้าใจยากกว่าจะมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไรจึงจะดีที่สุด จะทำการวิเคราะห์หรือวัดผลได้ต่อเมื่อทำกิจกรรมได้ 3 อย่างมาแล้ว

ชาดิด และคณะ (Shadid, 1982 : 122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว การติดตามประเมินผล ระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาางานร่วมกัน สิ่งสำคัญจะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ ผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการงาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

## 2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ชร สุนทรายุทธ (2551 : 541 - 542) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า ในกระบวนการตัดสินใจนั้นประการแรกสุด คือ การกำหนดตามความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญแบ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557 : 214 – 218) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า ประเด็นสำคัญ ๆ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร หรือผู้ได้บังคับบัญชาในแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา การรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา การเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

พิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2558. : 44-45) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เมื่อมีกิจกรรมใดที่ต้องฟังความเห็นและตัดสินใจร่วมกันที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการและส่วนได้

ส่วนเสียของผู้เรียนและประชาชน ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีการตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานของข้อมูลของสถานศึกษาและชุมชน

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. 1980 : 213 - 218) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้แนวคิดการสร้างและประเมินทางเลือกต่าง ๆ การคัดเลือกการตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือก บังเกิดผล

ชาดิค และคณะ (Shadid. 1982 : 122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า ประการแรกที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนงาน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ซาซกิน (Sashkin. 1982 : 110-113) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมใด หรือจะทำโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนมาร่วมกันตัดสินใจในการทำงานนั้นๆ ไม่ว่าจะปัญหา สาเหตุ และความต้องการ ร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานที่ต่าง ๆ

### 3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558 : 8) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า ท่านได้รับประโยชน์จากการนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี ได้รับการถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี และทำกิจกรรมร่วมกัน และเพื่อให้ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561 : 27) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า ความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกันมีความพึงพอใจและชื่นชมในผลสำเร็จนั้น ๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมแสดงความยินดี การยกย่องให้เกียรติ การมอบรางวัล เป็นต้น

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. 1980 : 213 - 218) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญการได้รับประโยชน์ ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ต้องพิจารณาถึงการกระจายประโยชน์ในกลุ่มด้วย

ชาดิด และคณะ (Shadid. 1982 : 122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้ จะร่วมผลประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ทั้งต่อบุคคลและสังคม

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการผลรับประโยชน์ หมายถึง เมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ผู้บริหาร ธุรกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความยินดี ยกย่อง ชื่นชม และการมอบรางวัล การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ด้านบวกได้แก่ การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ด้านลบได้แก่ เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

#### 4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ชร สุนทรายุทธ (2551 : 541 - 542) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ ในส่วนนี้ได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร และการประสานงาน เป็นต้น

อรทัย ก๊กผล (2552 : 17-19) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานว่าจะจัดกิจกรรมหรือโครงการอะไร จะแบ่งงานกันอย่างไร ใช้งบประมาณมากน้อยเพียงใด จะจัดหางบประมาณมาจากที่ใด และใครจะเป็นผู้ดูแลรักษา

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558 : 8) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ การมีส่วนร่วมในการจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงได้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ได้ดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

ชาติดี และคณะ (Shadid. 1982 : 122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ในส่วนขององค์ประกอบในการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้กับโครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดการร่วมกันดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัวโดยเป็นคณะทำงาน การดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ตามภารกิจที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จรวมถึงการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร

จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งการที่ให้บุคคลมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับสถานศึกษา ทั้งนี้การปฏิบัตินั้นมีความไม่เข้าใจหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานและไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาแล้ว การบริหารงานของสถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก ซึ่งประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว การติดตามประเมินผล ระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน สิ่งสำคัญจะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ ผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการ งาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมใด หรือจะทำโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน มาร่วมกันตัดสินใจในการทำงานนั้นๆ ไม่ว่าจะปัญหา สาเหตุ และความต้องการ ร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วม

ตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานที่ต่าง ๆ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง เมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น ขยันหมั่นเพียร และการมอบรางวัล การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ด้านบวกได้แก่ การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชยเป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดการร่วมกันดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัวโดยเป็นคณะกรรมการดำเนินงานในกิจกรรมนั้นๆ ตามภารกิจที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จรวมถึงการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร

## ประสิทธิผลของสถานศึกษา

### ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

สมจิต สงสาร (2552 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่องาน เป็นต้น

ภารดี อนันต์นารี (2553 : 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

ราชบัณฑิตยสถาน (2552 : 187) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมาย และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปาริชาติ สมใจ (2556 : 11 - 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และบุคลากรภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 : 373) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้

เซอร์จิโอแวนนี (2009 : 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า มี 2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการคือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษา โดยประสิทธิภาพจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้

#### ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

บุษรา เงินอำนวย (2551 : 169) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษาเปรียบเทียบกับให้เห็นอย่างชัดเจนว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำงานให้เกิดความสำเร็จ การที่จะกล่าวว่างค์การมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ เพราะบางครั้งพบว่าองค์กรประสบความสำเร็จหรือมีผลงานชัดเจน แต่ปรากฏว่าผลสำเร็จนั้นมีการใช้ทรัพยากรทั้งในด้านเงินลงทุน ระยะเวลา และบุคลากร มากเกินความจำเป็น

ภารดี อนันต์นารี (2553 : 204) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่า องค์การมีประสิทธิผล

วรนารถ แสงมณี (2553 : 92) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลขององค์กรนั้น มีอยู่หลายประการ ประการแรก คือ ด้านการตลาด ประสิทธิภาพจะเป็นแนวทางให้ผู้จัดการขยายตลาด เพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดได้ดียิ่งขึ้น ประการที่สอง ด้านการเงิน ประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้จัดการใช้เงินทุนได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ และประการที่สาม ด้านบัญชี ความมีประสิทธิภาพขององค์กร จะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลที่สามารถช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้น

ไพรัส (Price. 1993 : 318) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ การที่จะกล่าวว่างค์การมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

#### องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552 : 206) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
2. ทัศนคติของผู้บริหาร
3. บรรยากาศสถานศึกษา
4. คุณภาพการสอนของครู
5. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

6. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู
7. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา
8. เจตคติต่อสถานศึกษา
9. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ภารตี อนันต์นาวิ (2553 : 215 - 216) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 : 11 – 12) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ
2. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล
5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
6. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมี

เจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ลัดดา อ่ำสอาด (2555 : 39) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ
2. ความสำเร็จด้านการเงิน
3. ความสำเร็จด้านการเรียนรู้ และพัฒนา
4. ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน

ปาริชาต สมใจ (2556 : 11 - 12) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์
2. ความพึงพอใจในการทำงาน
3. การขาดงาน
4. อัตราการออกกลางคัน
5. คุณภาพโดยรวมทั่วไป

เอกชัย คำผล (2558 : 97) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ
2. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง

4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ตัดสินใจแก้ปัญหา

ได้อย่างมีสติสมเหตุผล

5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
6. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมี

เจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มอทท์ (Mott. 1972 : 188) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

แคพลอ (Caplow. 1974 : 59) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ความสมัครใจ
4. ความสำเร็จขององค์การ

กิบสัน (Gibson, 1979 : 27) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985 : 117 - 134) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก
4. สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครู

นาฮาเวนดี และมาเล็กซาเด (Nahavandi & Malekzadeh, 1993 : 532) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน
2. ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
3. นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม
4. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 : 373) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน
3. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการบริหารงานวิชาการ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	✓												1
2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	✓												1
3. บรรยากาศสถานศึกษา	✓												1
4. คุณภาพการสอนของครู	✓												1
5. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	✓				✓				✓	✓			4
6. การได้รับการสนับสนุนทาง สังคมของครู	✓												1
7. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการ บริหารสถานศึกษา	✓												1
8. เจตคติต่อสถานศึกษา	✓												1
9. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	✓												1
10. ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง		✓			✓		✓			✓		✓	5
11. ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก		✓					✓					✓	3
12. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน		✓					✓			✓		✓	4
13. ความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา		✓					✓					✓	3
14. ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมี สุนทรียภาพ			✓			✓							2
15. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและ ค่านิยมที่พึงประสงค์			✓			✓							2
16. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง			✓			✓							2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
17. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด อย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสม เหตุผล			✓			✓							2
18. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่ จำเป็นตามหลักสูตร			✓			✓							2
19. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรัก การทำงานสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ สุจริต			✓			✓							2
20. ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ				✓									1
21. ความสำเร็จด้านการเงิน				✓									1
22. ความสำเร็จด้านการเรียนรู้ และ พัฒนา				✓									1
23. ความสำเร็จด้านกระบวนการ ภายใน				✓									1
24. การขาดงาน					✓								1
25. อัตราการออกกลางคัน					✓								1
26. คุณภาพโดยรวมทั่วไป					✓								1
27. ความมั่นคง								✓					1
28. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน								✓					1
29. ความสมัครใจ								✓					1
30. ความสำเร็จขององค์กร								✓					1
31. ความสามารถในการผลิต									✓				1
32. ประสิทธิภาพ									✓				1
33. ความสามารถในการปรับตัว									✓				1

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
34. การพัฒนาและการอยู่รอด									✓				1
35. มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ										✓			1
36. คุณภาพของงาน											✓		1
37. ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ											✓		1
38. นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม											✓		1
39. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน											✓		1

หมายเหตุ [1 = วันเพ็ญ นริสูงเนิน (2552)], [2 = การดี อนันต์นาวี (2553)], [3 = สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)], [4 = ถัดดา อ่ำอาด (2555)], [5 = ปารีชาต สมใจ (2556)], [6 = เอกชัย คำผล (2558)], [7 = มอทท์ (Mott. 1972)], [8 = แคพลี (Caplow. 1974)], [9 = กิบสัน (Gibson. 1979)], [10 = ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson. 1985)], [11 = นาฮาเวนดี และมาเล็คซาเด (Nahavandi & Malekzadeh.1993) ] และ[12 = ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991)]

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามี 39 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ด้านที่มีความถี่สูงจำนวน 3 - 5 ความถี่ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 5) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังนั้น ในประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี

ทัศนคติทางบวก และ 5) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

### 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ภารดี อนันต์นารี (2553 : 215 - 216) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางวิชาการของนักเรียน รวมถึงความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

ปาริชาติ สมใจ (2556 : 67) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า คะแนนสอบประเมินคุณภาพระดับชาติของนักเรียน ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือ ได้รับรางวัล นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับสูงขึ้น นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย นักเรียนมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ นักเรียนมีความคิดอย่างเป็นระบบ และนักเรียนมีพัฒนาการทางด้านการเรียนรู้

มอทท์ (Mott. 1972 : 188) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการดีเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนา ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson. 1985 : 117 - 134) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ของนักเรียน เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ตระหนัก เห็นความสำคัญ มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผนทำตามแผนที่กำหนดไว้ และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียน และความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 373) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของ

โรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพตลอดจน การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้ง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าว นับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตาม จุดหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าว นับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

## 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

วันเพ็ญ นริสูงเนิน (2552 : 77) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ว่า ความรู้สึกทางจิต ทางอารมณ์ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน สามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ย่อม ดำเนินงานนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ปาริชาติ สมใจ (2556 : 67 - 68) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ว่า ครู และบุคลากรรู้สึกถึงความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ มีมุมมองว่างานนั้นมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน มาตรการ และ กระบวนการทำงานของสถานศึกษา ความพึงพอใจต่อโอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร โอกาสในการเรียนรู้ และการได้พัฒนาวิชาชีพ ความพึงพอใจต่อการที่ได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อโอกาสการได้เลื่อนตำแหน่งเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

กิบสัน (Gibson, 1979 : 27) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ว่า การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะของงานอาจเป็นเงื่อนไขที่ช่วยจูงใจ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติให้สูงขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการบางประการของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ประสบการณ์ที่คุ้มค่า งานที่ผู้ปฏิบัติมีความอิสระสูง สามารถกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตลอดจนงานที่มีข้อมูลป้อนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในผลสำเร็จของงาน

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985 : 117 - 134) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ว่า เป็นความรู้สึกรวมของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติรวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ ซึ่งบริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น ดังนั้นถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางจิต ทางอารมณ์ หรือทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ มีมุมมองว่างานนั้นมีความสำคัญ พึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ตัวงาน เนื้องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายแผนงาน มาตรการ กระบวนการ โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย โอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น

### 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

การดี อนันต์นารี (2553 : 215 - 216) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้าน

ต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน วิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้น ของครูที่จะปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

มอทท์ (Mott. 1972 : 188) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า ในองค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วย “คน” และ ”งาน” สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับให้ทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson. 1985 : 117 - 134) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็ว ของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 373) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาทำให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้อง และทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้

สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการ และวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรม จริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

#### 4. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

การ์ดี อนันต์นาวี (2553 : 215 - 216) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

มอทท์ (Mott, 1972 : 188) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงจัง มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นที่มีความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง ออกถ้อย และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจน

สามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 373) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ไว้ว่า ความคิดทำที่ ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดั่งงามสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และดั่งงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้ นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

##### 5. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ภารดี อนันต์นารี (2553 : 215 - 216) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

มอทท์ (Mott. 1972 : 188) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีกัน กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลด

ประสิทธิภาพในการทำงาน และการลาออกจางานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการที่จะแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหาร ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 : 373) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

จากประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม

มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางจิต ทางอารมณ์ หรือทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน สามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ มีมุมมองว่างานนั้นมีความสำคัญ พึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ด้วงงาน หนี้งาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายแผนงาน มาตรการ กระบวนการ โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิสตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย โอกาสในการ ได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

4. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

5. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

## บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1(2562 ก : 1 - 22) เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่รับผิดชอบ 4 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

#### พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
4. สร้าง โอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

#### เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ กิตรีเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี
2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความเมตตาทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. เครือข่ายสถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการประสานงานเชิงบูรณาการร่วมพัฒนา และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรม ยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

#### **กลยุทธ์ (Strategy)**

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

#### **อัตลักษณ์ (Identity)**

มีจิตบริการ ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์

#### **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 2**

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัตนบุรี เขต 2. 2561 : 2) เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่รับผิดชอบ 6 อำเภอ

ประกอบด้วย อำเภอมะขาม อำเภอขลุง อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว และอำเภอเขาคิชฌกูฏ

### วิสัยทัศน์ (Vision)

ภายในปี 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นองค์กรที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

### พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานระดับสากล
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

### เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียนได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาได้มาตรฐาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล
4. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาบนพื้นฐานของความเป็นไทย
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

### ค่านิยมองค์กร (Core Values)

บริการดี มีมนุษยสัมพันธ์ ประสานด้วยใจ โปร่งใสเป็นธรรม

### กลยุทธ์ (Strategy)

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานทุกระดับ
2. การเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและเสมอภาค
3. พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้มาตรฐานและมีคุณธรรม จริยธรรม
4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แบ่งเขตพื้นที่เป็น 2 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีภารกิจในกำกับดูแลและประสานงานสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ให้ประชากรวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคเท่าเทียมมีคุณภาพมีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม นำไปสู่การเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการแข่งขันของประเทศ ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้มีผลต่อแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ในการวางแผนปรับปรุง เสริมสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นไป

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

เพอร์สัน (Person, 1994 : 307) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

วูดส์ และ โอลูจลิน (Woods & O Loughlin, 1998 : 668) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางการศึกษา มีดังนี้ 1) มีความชำนาญในการเลือกครู 2) ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ 3) กำกับติดตามกิจกรรมโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 4) อุทิศเวลาให้กับการปรับปรุงโรงเรียนเต็มที่ 5) สนับสนุนและส่งเสริมครู 6) แสวงหาทรัพยากร และ 7) เป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี นอกจากนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้ยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่อไปนี้ คือ 1) ผลผลิต 2) บรรยากาศและ

วัฒนธรรม 3) การเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ 4) มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 5) มีการนำการสอนที่มีประสิทธิผลไปใช้ 6) มีความต้องการและความคาดหวังสูง 7) มีภาวะผู้นำที่เด่นชัด ข้อค้นพบจากการศึกษาแสดงลักษณะและความสัมพันธ์ที่สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำได้ 3 องค์ประกอบ คือ เน้นการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ และหากมีการนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้

พินา (Pena, 2000 : 122) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของครอบครัวภายในสิ่งแวดล้อมโรงเรียน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเชื้อสายเม็กซิกัน - อเมริกันด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง พบว่าปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมในทัศนะผู้ปกครอง คือ ภาษาต่างกันเนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ใช้ภาษาสเปน ขณะที่โรงเรียนและครูผู้สอนเป็นภาษาอังกฤษทำให้ผู้ปกครองไม่เข้าใจ และเมื่อหน่วยวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ระยะทางระหว่างบ้านกับโรงเรียน ความคิดเห็นผู้ปกครอง ซึ่งคิดว่าการศึกษาเป็นหน้าที่รับผิดชอบของโรงเรียน จึงไม่ต้องการจะแทรกแซงการทำงานของครู ความไม่เข้าใจในระบบการศึกษา ขาดคนดูแลเด็กเล็กที่บ้าน เวลาทำงานที่ไม่ตรงกัน ปัญหาครอบครัว และประโยชน์ของกิจกรรม ความคิดเห็นที่มีต่อครูคือ รู้สึกด้อยค่าและเหมือนถูกออกคำสั่งมากกว่าคำแนะนำ ส่วนผู้บริหารก็มีภาระงานมาก พฤติกรรมที่แสดงออกไม่จริงจัง และขาดการยอมรับในตัวผู้บริหาร ขณะที่ผู้บริหารและครูเห็นว่ามีการะหน้าที่เพิ่มขึ้นหากผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากขึ้น

#### งานวิจัยในประเทศ

พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552 : 115 - 122) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ตามความเห็นของครู พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการและเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด

ทินกร ประเสริฐหล้า (2553 : 159 - 160) ได้ทำงานวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม และ

รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชาตนิ เหมือนโพธิ์ทอง (2554 : 113 - 117) ได้ทำงานวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูใน สถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

น้ำผึ้ง หมุดเพชร (2556 : 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนใน การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกได้แก่ การนิเทศการศึกษา รองลงมา 2 อันดับ ได้แก่ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ประชาชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาอื่น การแนะแนวการศึกษา

สุทิน ปวนเปี้ย (2556 : 104) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการบริหาร งบประมาณแบบมีส่วนร่วม รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคลากรแบบมีส่วนร่วม ด้านการ บริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบริหารงานวิชาการแบบมี ส่วนร่วม

ฐิตา วิหครัตน์ (2558 : 94) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ  
และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้  
ร้อยละ 63.20

โคภิดา คล้ายหนองสรวง (2558 : 87 - 95) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก  
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3  
โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามี  
ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุนทรีย์ แสงอุไร (2559 : 151 - 153) ได้ทำการวิจัย เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผล  
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการ  
ปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 57.60

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จันทบุรี สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
สถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้ได้ประสิทธิผลตามที่ได้กำหนดไว้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562 ได้แก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น ครูจำนวน 987 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 74 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 4 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2562 ก : 9) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็นครูจำนวน 1,177 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 106 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 15 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2562 ก : 7) รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,363 คน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 2,363 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง รายละเอียดดังตาราง 3 หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple

Random Sampling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 ตัวอย่าง

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	1,065	149
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	1,298	182
รวม	2,363	331

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา และสถานะ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 37 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 13 ข้อ
- 1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 8 ข้อ
- 1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ จำนวน 10 ข้อ
- 1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จำนวน 6 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 48 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 12 ข้อ
- 1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู จำนวน 13 ข้อ
- 1.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน จำนวน 9 ข้อ
- 1.4 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 7 ข้อ

### 1.5 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ

ผู้วิจัยสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด ในที่นี้ คือ เทคนิคการวัดเจตคติของลิเคิร์ต ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 120 - 121)

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 37 ข้อความ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 48 ข้อความ

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าคุณข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่แล้วนำมาตรวจให้คะแนน โดยให้ +1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC ( Index of Item-Objective Congruence ) โดยนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปนำไปใช้สร้างแบบวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ข้อความที่ใช้วัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 ข้อ มีค่าดัชนี IOC

ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และได้ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 48 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปร โดยการสุ่ม (Random) แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จำนวน 40 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนน รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้วัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.63 ถึง 0.99 และได้ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 48 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.71 ถึง 0.91

6. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.99 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.99

7. เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา และสถานะ โดยหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือประสิทธิผลของสถานศึกษามาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 101)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา rays ข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)
3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

#### สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
2. การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

%	แทน	ร้อยละ
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
t	แทน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่า t – distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Sig	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
X <sub>1</sub>	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล
X <sub>2</sub>	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

$X_3$	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
$X_4$	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
$Y$	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
$\hat{Y}$	แทน	ค่าพยากรณ์ของ $Y$ จาก $X$ ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}_y$	แทน	ค่าพยากรณ์ของ $Y$ จาก $X$ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานะ โดยหาค่าร้อยละ (%)

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

**ตอนที่ 5** ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ได้รับกลับคืนทั้งหมด 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของแบบสอบถาม และได้เลือกแบบสอบถามที่ถูกต้อง และสมบูรณ์ทุกฉบับ มาวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานะ โดยหาค่าร้อยละ (%)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานะ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังตาราง 4

**ตาราง 4** เขตพื้นที่การศึกษา และสถานะ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
<b>เขตพื้นที่การศึกษา</b>		
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	149	45.00
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2	182	55.00
รวม	331	100
<b>สถานะ</b>		
1. ครูผู้สอน	303	91.50
2. ผู้บริหารสถานศึกษา	28	8.50
รวม	331	100

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 331 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และเมื่อพิจารณาตามสถานะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าเป็นครูผู้สอน จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 91.50 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ตาราง 5** ระดับความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยรวม และรายด้าน

ความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		อันดับที่	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.89	0.53	3	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.87	0.63	4	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.92	0.67	2	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.98	0.66	1	มาก
รวม	3.91	0.54		มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยรวม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ 1) ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) 2) ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ( $\bar{X} = 3.92$ ) 3) ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $\bar{X} = 3.89$ ) และ 4) ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.87$ )

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 6 ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยรวม และรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		อันดับ ที่	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.95	0.43	5	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.06	0.44	2	มาก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	3.99	0.54	4	มาก
4. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.09	0.57	1	มาก
5. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.02	0.51	3	มาก
รวม	4.02	0.46		มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยรวม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ 1) ความคิดเห็นด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ( $\bar{X} = 4.09$ ) 2) ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ( $\bar{X} = 4.06$ ) 3) ความคิดเห็นด้าน

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.02$ ) 4) ความคิดเห็นด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.99$ ) และ 5) ความคิดเห็นด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $\bar{X} = 3.95$ )

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

**ตาราง 7** วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	0.74**	0.00
ประสิทธิผลของสถานศึกษา		

\*\* p < .01

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X	Y
X <sub>1</sub>	1.00					
X <sub>2</sub>	0.86**	1.00				
X <sub>3</sub>	0.68**	0.79**	1.00			
X <sub>4</sub>	0.71**	0.61**	0.48**	1.00		
X	0.92**	0.93**	0.85**	0.81**	1.00	
Y	0.73**	0.64**	0.64**	0.58**	0.74**	1.00

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ตาราง 9 การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ตัวแปร	n = 331		$\beta$	df	r <sub>xy</sub>	a	b
	$\bar{X}$	S.D.					
X	3.91	0.54	0.62	330	0.74**	1.59	0.74**
Y	4.02	0.46					

จากตาราง 9 พบว่า การพยากรณ์ความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.59 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.74 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ  $\hat{Y} = 1.59 + 0.74**X$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $\hat{Z}_y = 0.62** Z_x$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 เปลี่ยนไป 0.74 หน่วย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562 ได้แก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น ครูจำนวน 987 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 74 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 4 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี)

จันทบุรี เขต 1. 2562 ก : 9) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็นครูจำนวน 1,177 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 106 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 15 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2562 ก : 7) รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,363 คน

#### **การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

#### **การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา และสถานะ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 37 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 13 ข้อ
- 1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 8 ข้อ
- 1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ จำนวน 10 ข้อ
- 1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จำนวน 6 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 48 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 12 ข้อ
- 1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู จำนวน 13 ข้อ
- 1.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน จำนวน 9 ข้อ

1.4 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 7 ข้อ

1.5 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ

ผู้วิจัยสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด ในที่นี้ คือ เทคนิคการวัดเจตคติของลิเคิร์ต ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 120 - 121)

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 37 ข้อความ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 48 ข้อความ

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็น ว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่แล้วนำมาตรวจให้คะแนนโดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง แล้วนำข้อมูลที่ได้นำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าตรงกัน IOC ( Index of Item-Objective Congruence ) โดยนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปนำไปใช้สร้างแบบวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ข้อความที่ใช้วัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 ข้อ มีค่าดัชนี IOC

ตั้งแต่ 0.6 ถึง 1.0 และได้ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 48 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.6 ถึง 1.0

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4. มาสร้างเป็นแบบวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อความคำถามตามลำดับของตัวแปร โดยการสุ่ม (Random) แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จำนวน 40 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนน รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้วัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.63 ถึง 0.99 และได้ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 48 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.71 ถึง 0.91

6. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.99 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.99

7. เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา และสถานะ โดยหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือประสิทธิผลของสถานศึกษามาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยรวม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ 1) ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) 2) ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ( $\bar{X} = 3.92$ ) 3) ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $\bar{X} = 3.89$ ) และ 4) ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.87$ )

2. ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยรวม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ( $\bar{X} = 4.09$ ) 2) ความเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ( $\bar{X} = 4.06$ ) 3) ความเห็นด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.02$ ) 4) ความเห็นด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.99$ ) และ 5) ความเห็นด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $\bar{X} = 3.95$ )

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1

4. การพยากรณ์ความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และเขต 2 อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.59 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.74 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และเขต 2 ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ  $\hat{Y} = 1.59 + 0.74**X$  สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $\hat{Z}_y = 0.62** Z_x$  จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และเขต 2 เปลี่ยนไป 0.74 หน่วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

#### อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และเขต 2 ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และเขต 2 โดยรวมครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้มีสาเหตุมาจากการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่องค์การ สร้างบรรยากาศทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น ซึ่ง ฌูกร สุขสม (2553 : 11) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งสุรินทร์ แก้วมณี (2558 : 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูน

ความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความสุขจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงสรุปได้ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ได้เห็นถึงความสำคัญ และตระหนักถึงการทำงานแบบมีส่วนร่วมว่าการทำงานในองค์กรจะไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าปราศจากการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2. ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยรวม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ มีสาเหตุมาจากที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ ซึ่งราชบัณฑิตยสถาน (2552 : 187) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมาย และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้และปรีชาต สมใจ (2556 : 11 - 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และบุคลากรภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้

จึงสรุปได้ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งประกอบไปด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

3. ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ มีสาเหตุมาจากที่ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่ม

บุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม ทำให้การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพอร์สัน (Person, 1994 : 307) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณาครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : 87 - 95) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร ประเสริฐหล้า (2553 : 159 - 160) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก จะเห็นว่าถ้าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีคุณภาพที่ดี จะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาดีขึ้นไปด้วย

4. ผลการวิจัย พบว่า การพยากรณ์ความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.59 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.74 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ  $\hat{Y} = 1.59 + 0.74**X$  สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z_y = 0.62** Z_x$  จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 เปลี่ยนไป 0.74 หน่วย ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 มีการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทำให้เมื่อดำเนินงานใด ๆ จะเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการและผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร ประเสริฐหล้า (2553 : 159 - 160) ได้ทำงานวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี แสงอุไร (2559 : 151 - 153) ได้ทำการวิจัย เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต เขต 1 ได้ร้อยละ 57.60 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตา วิหครัตน์ (2558 : 94) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 63.20

จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมใด หรือจะทำโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน มาร่วมกันตัดสินใจในการทำงานนั้นๆ ไม่ว่าจะปัญหา สาเหตุ และความต้องการ ร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานศึกษาที่ต่าง ๆ

2. ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้ ผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

3. ผลการวิจัยพบว่า การพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารของตนเอง อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และจะทำให้การปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บรรณานุกรม

- จรัส อติวิทยากรณ์. (2553). **หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร**. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2554). **การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2551). **ศิลปะการบริหารสัมพันธ์ภาพ**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)**. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิตา วิหครัตน์. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)**. ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- ณัฐกร สุขสม. (2553). **รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)**. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร
- ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนครเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)**. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- \_\_\_\_\_. (2552). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป**. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์
- น้ำผึ้ง หมุดเพชร. (2556). **พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- บุษรา เงินอำนาจ. (2551). **การบริหารจัดการโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสันเพรส.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ :  
 สุวีริยาสาส์น

ประสาร พรหมณา. (2553). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** วารสารธุรกิจปริทัศน์. 7(2) หน้า 25  
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.  
 ปาริชาติ สมใจ. (2556). **อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อ  
 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**  
 วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย  
 ศิลปากร.

พิณสุดา สิริธรรังศรี. (2558). **แก่นการจัดการศึกษา ชุดโครงการการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม  
 : การศึกษาเพื่อสุขภาวะเด็กและเยาวชน.** กรุงเทพฯ: DPU Coolprint มหาวิทยาลัยธุรกิจ  
 บัณฑิตย.

พิสมัย สิมสีพิมพ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับ  
 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 อุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี:  
 มหาวิทยาลัยบูรพา.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). **การจัดการศึกษา : โดยชุมชน เพื่อชุมชน และสังคมไทย.**  
 กรุงเทพฯ: ไทยร่วมเกล้า

รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย. (2557). **ทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ  
 บริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**  
 วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย  
 ศิลปากร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.** กรุงเทพฯ:  
 อรุณการพิมพ์

ลัดดา อ่ำสะอาด. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนใน  
 กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต  
 วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

วรรณารถ แสงมณี. (2553). **องค์การ : ทฤษฎี การออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์.**  
 กรุงเทพฯ: ดารณี สนามเต๊ะ.

- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โสภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมจิตร สงสาร. (2552). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2556). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- \_\_\_\_\_. (2561). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2561 - 2564). จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- \_\_\_\_\_. (2562 ก). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- \_\_\_\_\_. (2562 ข). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (2557). แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2557. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2561). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
- \_\_\_\_\_. (2561). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
- \_\_\_\_\_. (2562 ก). แผนปฏิบัติการโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
- \_\_\_\_\_. (2562 ข). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- \_\_\_\_\_. (2561). **สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุทิน ปวนเปี้ย. (2556). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).** กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนทรี่ แสงอุไร. (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).** ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).** พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุรินทร์ แก้วมณี. (2558). **รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์กรบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).** พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร
- เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ. (2558). **การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. (2553). **การบริหารการศึกษาในคลื่นความเปลี่ยนแปลง. บุรีรัมย์: โรงพิมพ์วินัย**
- อรทัย กักผล. (2552). **คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับนักบริหารท้องถิ่น.** กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- เอกชัย คำผล. (2558). **การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).** นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

- Caplow, Theodore. (1974). **Principles of Organizations**. New York : Harcourt Brace and World.
- Cohen & Uphoff. (1980). **Effective Behavior in Organizations**. New York : Richard D. Irwin Inc.
- \_\_\_\_\_. (1980). **Participation's Place in Rural Development : Seeking Clarity Throung**. World Development.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.)**. New York : Harper Collins Publishers.
- Gibson, J.L. (1979). **Organization Behavior Structure Process**. Texas : Business.
- Hack, W.G., Candoli, I. C., & Ray, J. R. (1995). **School Business Administration : A Planning Approach**. 5<sup>th</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Hoy, W.K. and Ferguson, J (1985). "The oretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of School" **Educational Administration Quarterly**. 21' 2
- Hoy, W.K. and C.G. Mikel. (1991). **Educational Administration : Theory Research and Practice**. (4th ed.). New York : Harper Collins
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "**Determining Sample Size for Research Activities,**" *Educational and Psychological Measurement*. 30(3)
- Mott, P.E. (1972). **The characteristics of effectiveness organization**. New York : Harper and Row.
- Nahavandi, A & Malekzadeh, A.R. (1993). **Organization Culture in the Management of Mergers**. New York : Quorum Book.
- Pena, D.C. (2000) "**Parent involvement : influencing factors and implications.**" *The Journal of Educational Research* 94, (1) 42-54 ; September - October
- Person, J.L. (1994). An Examination of the Relationship Between Participative Management and Perceived Institutional Effectiveness in North Carolina Community Colleges. **Dissertation Abstracts International**, 53, 09 (1994) : 307-A.
- Price, J.L. (1993). **Organizational Effectiveness : An Inventory of Propositions**. Homewood, Ill : Richard D Irwin.

- Putti Schuler, R.S. & Vandra, H.L. (1987). **Personal and Human Resource Management**.  
New York : West Publishing
- SaShkin, M. (1982). Participative management is an ethical imperative. **Organization Dynamics**, 12(4), 5-22
- Sergiovanni, T.J. (2009). **The principalship : A reflective practice perspective**. (5th ed.).  
Boston : Allyn and Bacon.
- Shadid, W, wil P. and others. (1982). **Access and Participation A Theortical Approach in Participation of the Poor in Development**. New York McGraw-hill.
- Swansburg, R. C. (1996). **Management and leadership for nurse managers**. (2 th ed.).  
Boston: Jones and Bartlett.
- Townsead, Tony. (1994). **Effective Schooling for the Community**. London : Rout ledge
- Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel (2008). **Education Administration Theory Research and Practice**, 8 ed. Singapore : McGraw – Hill, Inc.
- Woods. Kathleen Ann O'Loughlin. (1998). Leadership Factors that Influence Educational Excellence. **Dissertation Abstracts International-A**.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นางกลอยใจ ชวนศรีไพบูลย์      ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 1
2. ดร. กุชงค์ บุญอภัย      ข้าราชการบำนาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 2
3. อาจารย์ ดร. วัลลภ บุญลอย      อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
4. ผศ. ดร. ดวงกมล กิจควร      อาจารย์ภาควิชาคณิตศาสตร์  
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
รำไพพรรณี
5. นางปณณภา สงเคราะห์      ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ  
สาขาวิชาภาษาไทย โรงเรียนวัดจันทนาราม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางกลอยใจ ชวนศรีไพบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพรเทพ เหมรานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ และเขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๙



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ภุชงค์ บุญอภัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพรเทพ เหมรานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ และเขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๙



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.วิยุตม์ บุญลอย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพรเทพ เหมรานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ และเขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๙



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล กิจควร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพรเทพ เหมรานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ และเขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑๖๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๙



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทนาราม  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพรเทพ เหมรานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ และเขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นางปยุตธนา สงเคราะห์ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๙



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๙๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายพรเทพ เหมรานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ และเขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายพรเทพ เหมรานนท์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๙



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๖๓๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗/ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายพรเทพ เหมรณนธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ และเขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงขออนุญาตนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายพรเทพ เหมรณนธ์ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวรร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๙



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน หรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงที่สุด

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา และสถานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีคุณค่า และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคล ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พรเทพ

นายพรเทพ เหมรานนท์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา และสถานะ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริง

### 1. เขตพื้นที่การศึกษา

- ( ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1  
 ( ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

### 2. สถานะ

- ( ) ครูผู้สอน  
 ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด  
 ระดับ 4 หมายถึง มาก  
 ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง  
 ระดับ 2 หมายถึง น้อย  
 ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล</b>						
1	ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ ต่อ การติดตามและประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
2	ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณค่า ต่อ การติดตามและประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วม					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับความจริงและความเป็นธรรมต่อการติดตามและประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
4	ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับการกระทำต่อการติดตามและประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
5	ท่านเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของภาครัฐในการติดตามประเมินผล					
6	ท่านเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของครู และนักเรียนในการติดตามประเมินผล					
7	ท่านเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสถานศึกษาในการติดตามประเมินผล					
8	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงาน					
9	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผล หลังการดำเนินงาน					
10	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานหรือภารกิจร่วมกัน					
11	ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมประชุม เพื่อตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ					
12	ท่านได้สังเกต ถึง ความเห็น ความชอบ และความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่าย					
13	ท่านได้นำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณา ร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการ กิจกรรมในการดำเนินงาน ครั้งต่อไป					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>						
14	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น ดำเนินการ และปฏิบัติตามแผนการทำงาน					
15	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในปัญหา					
16	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในสาเหตุ					
17	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจการกำหนดตามความต้องการ					
18	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา					
19	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจการวางแผนแก้ไขปัญหา					
20	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการรับผิชอบที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ					
21	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานที่ต่างๆ					
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</b>						
22	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้รับผลประโยชน์ร่วมกันเมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน					
23	ท่านเปิดโอกาส ให้ครูได้รับผลประโยชน์ร่วมกันเมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน					
24	ท่านเปิดโอกาส ให้กรรมการสถานศึกษา ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันเมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน					
25	ท่านเปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันเมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน					
26	ท่านมีความพึงพอใจ เมื่อมีการบริหารจัดการร่วมกันมีผลออกมาสำเร็จ					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	ท่านให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เมื่อมีการบริหารจัดการร่วมกันมีปัญหา					
28	ท่านร่วมแสดงความคิดเห็น เมื่อมีการบริหารจัดการร่วมกันมีผลออกมาสำเร็จ					
29	ท่านให้การยกย่อง ชื่นชม เมื่อมีการบริหารจัดการร่วมกันมีผลออกมาสำเร็จ					
30	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ					
31	เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น					
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน</b>						
32	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรม					
33	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาครัฐ					
34	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของนักเรียน					
35	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของชุมชน					
36	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครอบครัว					
37	ท่านมีส่วนร่วมทำการดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ตามภารกิจที่กำหนดร่วมกัน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง</b>						
1	ผู้บริหารสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้ให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี					
2	ครูสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี					
3	ผลการเรียนของนักเรียนตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน					
4	ผลการเรียนของนักเรียนตรงตามเนื้อหาสาระวิชา					
5	นักเรียนมีการพัฒนาทัศนคติ และกรอบการคิด					
6	นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้					
7	นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
8	นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
9	นักเรียนมีความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ					
10	นักเรียนมีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม					
11	นักเรียนมีจริยธรรม คุณธรรม และค่านิยมที่ดีงาม					
12	นักเรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู</b>						
13	ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ					
14	ท่านมีมุมมองว่าการทำงานนั้นมีความสำคัญ					
15	ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทน					
16	ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ					
17	ท่านมีความพึงพอใจการเลื่อนตำแหน่ง					
18	ท่านมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน					
19	ท่านมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
20	ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายแผนงาน มาตรการ กระบวนการทำงาน					
21	ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของบังคับบัญชา					
22	ท่านมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ					
23	ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
24	ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับข้อมูลข่าวสาร และการใช้ทักษะที่หลากหลาย					
25	ผู้บริหารสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง					
<b>ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน</b>						
26	ผู้บริหาร และครูมีความสามารถในการร่วมพัฒนาโรงเรียน					
27	ผู้บริหาร และครูสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
28	ผู้บริหาร และครูมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
29	ครูมีการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์ โรงเรียน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้อง และทันสมัยกับความก้าวหน้า					
31	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้อง และทันสมัยกับความเปลี่ยนแปลง					
32	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม					
33	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายที่ทันสมัย					
34	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้					
<b>ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก</b>						
35	นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม					
36	นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
37	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง					
38	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษเล่าเรียน					
39	นักเรียนมีความมั่นใจทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ					
40	นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย					
41	นักเรียนยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม					
<b>ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา</b>						
42	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา					
43	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน					
44	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม					
45	ผู้บริหารและครูมีความสามารถโน้มน้าวความคิด					
46	ผู้บริหารและครูมีความสามารถโน้มน้าวค่านิยม					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
47	ผู้บริหารและครูมีความสามารถเปลี่ยนความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน					
48	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง  
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 10 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล</b>								
1 ท่านมีส่วนร่วมในการ พิจารณาตัดสินเกี่ยวกับ คุณภาพ ต่อการติดตาม และประเมินผลการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
2 ท่านมีส่วนร่วมในการ พิจารณาตัดสินเกี่ยวกับ คุณค่า ต่อการติดตามและ ประเมินผลการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
3 ท่านมีส่วนร่วมในการ พิจารณาตัดสินเกี่ยวกับ ความจริง และความเป็น ธรรมต่อการติดตามและ ประเมินผลการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
4 ท่านมีส่วนร่วมในการ พิจารณาตัดสินเกี่ยวกับ การกระทำ ต่อการติดตาม และประเมินผลการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (ต่อ)</b>								
5 ท่านเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของภาคีรัฐในการติดตามประเมินผล	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
6 ท่านเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของครู และนักเรียนในการติดตามประเมินผล	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	เหมาะสม
7 ท่านเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสถานศึกษาในการติดตามประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
8 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
9 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผล หลังการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
10 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลเพื่อปรับปรุง และพัฒนางานหรือภารกิจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (ต่อ)</b>								
11 ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมประชุม เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
12 ท่านได้สังเกต ถึง ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
13 ท่านได้นำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการ กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>								
14 ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในช่วงเริ่มต้น ดำเนินการ และปฏิบัติตามแผนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
15 ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในปัญหา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
16 ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในสาเหตุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
17 ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจ การกำหนดตามความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ต่อ)</b>								
18 ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจ คิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไข ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
19 ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจ การวางแผนแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
20 ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจใน การรับผิดชอบที่มีผลกระทบ ต่อการบริหารจัดการ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
21 ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในการตรวจสอบและ ประเมินผลทางเลือกของ การตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดี ตามบริบทสถานที่ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</b>								
22 ท่านเปิดโอกาสให้ ผู้บริหารได้รับ ผลประโยชน์ร่วมกันเมื่อ เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือ ความสำเร็จอันเกิดจากการ บริหารจัดการร่วมกัน	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
23 ท่านเปิดโอกาส ให้ครูได้รับ ผลประโยชน์ร่วมกันเมื่อเกิด ผลผลิต ผลลัพธ์ หรือ ความสำเร็จอันเกิดจากการ บริหารจัดการร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (ต่อ)</b>								
24 ท่านเปิดโอกาส ให้กรรมการ สถานศึกษา ได้รับ ผลประโยชน์ร่วมกันเมื่อเกิด ผลผลิตผลลัพธ์ หรือ ความสำเร็จอันเกิดจากการ บริหารจัดการร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
25 ท่านเปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย ได้รับ ผลประโยชน์ร่วมกันเมื่อ เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือ ความสำเร็จอันเกิดจากการ บริหารจัดการร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
26 ท่านมีความพึงพอใจ เมื่อมี การบริหารจัดการร่วมกันมี ผลออกมาสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
27 ท่านให้กำลังใจซึ่งกันและ กัน เมื่อมีการบริหาร จัดการร่วมกันมีปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
28 ท่านร่วมแสดงความยินดี เมื่อมีการบริหารจัดการ ร่วมกันมีผลออกมาสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
29 ท่านให้การยกย่อง ชื่นชมเมื่อ มีการบริหารจัดการร่วมกันมี ผลออกมาสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (ต่อ)</b>								
30 ท่านได้รับการสนับสนุน ด้านสวัสดิการ	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	เหมาะสม
31 เมื่อการดำเนินงานมีการ เกิดข้อผิดพลาดจากการ บริหารงาน ทุกฝ่ายให้การ ยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน</b>								
32 ท่านมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานของโครงการ และกิจกรรม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
33 ท่านมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานของภาครัฐ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
34 ท่านมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
35 ท่านมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
36 ท่านมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานของครอบครัว	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	เหมาะสม
37 ท่านมีส่วนร่วมทำการ ดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ตามภารกิจที่กำหนด ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง</b>								
38 ผู้บริหารสามารถ ดำเนินงานในโรงเรียน จน สามารถทำให้นักเรียน ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
39 ครูสามารถดำเนินงานใน โรงเรียน จนสามารถทำ ให้นักเรียนส่วนใหญ่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
40 ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตรงตามจุดมุ่งหมายของ การเรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
41 ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตรงตามเนื้อหาสาระวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
42 นักเรียนมีการพัฒนาทัศนคติ และกรอบการคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
43 นักเรียนมีแรงจูงใจในการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
44 นักเรียนมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
45 นักเรียนมีความเชื่อมั่นใน ตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
46 นักเรียนมีความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(ต่อ)</b>								
47 นักเรียนมีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
48 นักเรียนมีจริยธรรมคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
49 นักเรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
<b>ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู</b>								
50 ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
51 ท่านมีมุมมองว่าการทำงานนั้นมีความสำคัญ	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	เหมาะสม
52 ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
53 ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
54 ท่านมีความพึงพอใจการเลื่อนตำแหน่ง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
55 ท่านมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
56 ท่านมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
57 ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายแผนงาน มาตรการ กระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู(ต่อ)</b>								
58 ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของบังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
59 ท่านมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
60 ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	เหมาะสม
61 ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับข้อมูลข่าวสาร และการใช้ทักษะที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
62 ผู้บริหารสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
<b>ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน</b>								
63 ผู้บริหาร และครูมีความสามารถในการร่วมพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
64 ผู้บริหาร และครูสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
65 ผู้บริหาร และครูมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป					
	1	2	3	4	5								
<b>ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (ต่อ)</b>													
66	ครุมีการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์โรงเรียน					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
67	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้อง และทันสมัยกับความก้าวหน้า					+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
68	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้อง และทันสมัยกับความเปลี่ยนแปลง					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
69	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
70	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายที่ทันสมัย					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
71	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก</b>								
72 นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
73 นักเรียนมีระเบียบวินัยใน ตนเอง ออกกำลังกาย และ เผชิญหน้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
74 นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
75 นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อ การศึกษาเล่าเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
76 นักเรียนมีความมั่นคงทาง จิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎ กติกาของสังคมที่ได้ กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วย ความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
77 นักเรียนมีจิตใจเป็น ประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
78 นักเรียนยอมรับและเคารพ ความคิดเห็นของส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
<b>ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา</b>								
79 ผู้บริหารและครูร่วมมือกัน ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา(ต่อ)</b>								
80 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารความ ขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่ เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อ การพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
81 ผู้บริหารและครูมี ความสามารถในการ แก้ปัญหาสถานศึกษาใน ระดับที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
82 ผู้บริหารและครูมีความสามารถ โน้มน้าวความคิด	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
83 ผู้บริหารและครูมี ความสามารถโน้มน้าวค่านิยม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
84 ผู้บริหารและครูมี ความสามารถเปลี่ยนความ ต้องการแต่ละเป้าหมายที่ ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไป ในแนวทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
85 ผู้บริหารและครูมี ความสามารถในการ แก้ปัญหา โดยทำให้เกิดผล สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

จากตาราง 10 แสดงว่า แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ  
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 11** ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล</b>	
1	0.911
2	0.921
3	0.628
4	0.683
5	0.646
6	0.845
7	0.858
8	0.902
9	0.875
10	0.894
11	0.730
12	0.856
13	0.880
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>	
14	0.785
15	0.818
16	0.899
17	0.846
18	0.867
19	0.874
20	0.855
21	0.888

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</b>	
22	0.762
23	0.760
24	0.805
25	0.788
26	0.823
27	0.863
28	0.803
29	0.904
30	0.869
31	0.885
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน</b>	
32	0.735
33	0.853
34	0.771
35	0.791
36	0.754
37	0.830

จากตาราง 11 แสดงว่าแบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 37 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.628 ถึง 0.921 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นความคิดเห็น  
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1  
และเขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
<b>ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี</b>	
<b>ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง</b>	
1	0.769
2	0.749
3	0.796
4	0.705
5	0.782
6	0.774
7	0.744
8	0.686
9	0.817
10	0.829
11	0.737
12	0.838
<b>ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู</b>	
13	0.865
14	0.739
15	0.757
16	0.784
17	0.802
18	0.774
19	0.811
20	0.864
21	0.759
22	0.845

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
<b>ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (ต่อ)</b>	
23	0.784
24	0.713
25	0.865
<b>ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน</b>	
26	0.749
27	0.827
28	0.870
29	0.850
30	0.845
31	0.854
32	0.874
33	0.771
34	0.890
<b>ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก</b>	
35	0.839
36	0.847
37	0.739
38	0.888
39	0.856
40	0.884
41	0.852
<b>ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา</b>	
42	0.863
43	0.882
44	0.882

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
<b>ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (ต่อ)</b>	
45	0.906
46	0.891
47	0.880
48	0.842

จากตาราง 12 แสดงว่าแบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 และเขต 2 จำนวน 48 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.705 ถึง 0.906 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.990

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายพรเทพ เหมรานนท์
วัน เดือน ปีเกิด	14 ธันวาคม 2536
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	42/13 หมู่ 2 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ข้าราชการครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2552	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอานวยวิทย์พัฒนา จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2555	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี