

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

#### 1. การบริหารสถานศึกษา

- 1.1 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
- 1.2 การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 1.3 รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

#### 2. การมีส่วนร่วม

- 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
- 2.2 รูปแบบของการมีส่วนร่วม
- 2.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.4 ระดับของการมีส่วนร่วม
- 2.5 ข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียน
- 2.8 การสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูใน

การปฏิบัติงานในโรงเรียน

- 2.9 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

#### 3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน

- 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
- 3.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
- 3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน
- 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน
- 3.5 การสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน
- 3.6 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

#### 4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน

## 5. บริบทโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ

เขต 2

### การบริหารสถานศึกษา

ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้มีการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 13 – 16) การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไป ตามหลักของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงถือเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดขอบข่ายการบริหารจัดการศึกษารวม 4 งาน โดยสรุป ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหาร และการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1.1 เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการด้านวิชาการ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น

1.2 เพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

1.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนงานวิจัย เกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

1.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่าง กว้างขวาง

2. การบริหารงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้น ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทาง การศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.2 เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

2.3 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้ อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

3.1 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไป ตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.3 เพื่อส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

3.4 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความ โปร่งใส ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีวัตถุประสงค์

4.1 เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษา สรุปว่าการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้คุณภาพของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ สำหรับการบริหารงานด้านอื่น ๆ นั้น เป็นงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานวิชาการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากคณะครูในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการนั้น ถือเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับครูโดยตรง ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดทำการศึกษาเฉพาะการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเท่านั้น เพื่อความสำเร็จตรงตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

## 2. ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีการบริหารมีอยู่หลายทฤษฎี มีผู้คิดค้นไว้เป็นหลักที่ใช้บริหารงานทั่วไป และการบริหารเฉพาะเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานทางธุรกิจ ทางทหารเรือหรือทางการศึกษา ผู้บริหารในวงการเหล่านั้น สามารถนำทฤษฎีการบริหารไปใช้ให้เหมาะสมกับงานที่ดำเนินการอยู่ สำหรับวงการศึกษามีทฤษฎีที่นิยมนำมาใช้และประยุกต์ใช้ที่สำคัญมีดังนี้

2.1 ทฤษฎีการบริหารของอองรี ฟาโยล (Henri Fayol. อ้างถึงใน สมคิด บางโม. 2544 : ก 33-34) เป็นบุคคลแรกที่วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารว่ามี 5 ประการ ซึ่งปัจจุบันเรียกว่า ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Process) มีดังนี้

2.1.1 การวางแผน (Planning) การกำหนดจุดมุ่งหมายและการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า

2.1.2 การจัดหน่วยงาน (Organizing) การจัดหน่วยงาน การจัดคนและแบ่งงานกันทำ

2.1.3 การบังคับบัญชา (Commanding) การตัดสินใจ การสั่งการ การอำนวยความสะดวก

2.1.4 การประสานงาน (Co-Ordination) การจัดให้ฝ่ายต่างๆ ทำงานไม่ซ้ำซ้อน

2.1.5 การควบคุม (Controlling) การควบคุมให้ทำงานตามแผนที่วางไว้

2.2 ทฤษฎีการบริหารการศึกษาของ เจสซี บี ซีเยอร์ (Jesse B. Sears. อ้างถึงใน สุพจน์อวยประเสริฐ. 2542 : 8) เจสซี บี ซีเยอร์ เป็นบุคคลแรกที่นำเอาแนวความคิดของอองรี ฟาโยล (Henri Fayol) มาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา ทฤษฎีการบริหารของซีเยอร์ มี 5 ชั้น

P	=	Planning หมายถึง การวางแผน
O	=	Organizing หมายถึง การจัดหน่วยงาน
D	=	Directing หมายถึง การอำนวยการ
Co	=	Co – Ordinating หมายถึง การประสานงาน
C	=	Controlling การควบคุมการปฏิบัติงาน

2.1.2 การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สุรชัย เทียนขวา (2544 : 20 - 21) กล่าวในบทสรุปผู้บริหารเรื่องการศึกษาแนวทางการบริการ และการจัดการศึกษารูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า หลักการสำคัญในการบริหาร แบบ SBM (School Based Management) โดยทั่วไป ได้แก่

1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาจากกระทรวง และส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่า โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

2) หลักการมีส่วนร่วม (Participation or collaboration or involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและ ร่วมจัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะรับผิดชอบการจัดการศึกษามากขึ้น

3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return power to people) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลาย บางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการต่อมา มีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษา เพื่อให้เกิดเอกภาพและ มาตรฐานทางการศึกษา แต่เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้นความเจริญต่างๆ รุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลาง เริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้า และไม่ตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีก ครั้ง

4) หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ในระบบการศึกษาทั่วไป มักจะกำหนดให้โรงเรียน เป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลางโดยโรงเรียนไม่มีอำนาจ อย่างแท้จริง สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ปลดปล่อยให้โรงเรียนมีระบบบริหารด้วยตนเอง โดยโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความ พร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียนผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ที่ทุกอย่างถูก กำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance) ส่วนกลางมีหน้าที่ กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหาร และการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบาย ของชาติจากหลักการดังกล่าวทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะ เป็นการบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบการจัดการศึกษา ที่ผ่านมา

### 2.1.3 รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการศึกษาของผู้รายงานพบว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีรูปแบบที่สำคัญอย่างน้อย 4 รูปแบบ ได้แก่

1) รูปแบบที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นหลัก (Administration control SBM) ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ส่วนกรรมการอื่น ๆ ได้มาจากการเลือกตั้งหรือคัดเลือก จากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการการมีบทบาทให้คำปรึกษาแต่อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร โรงเรียน

2) รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional control SBM) เกิดจากแนวคิดที่ ครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุดในการคณะกรรมการ โรงเรียน ผู้บริหารยังคงเป็นประธาน คณะกรรมการ โรงเรียนบทบาทของคณะกรรมการ โรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

3) รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community control SBM) แนวคิด สำคัญ คือการจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชน มากที่สุดตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนจึงมีสัดส่วนในการคณะกรรมการ โรงเรียนมากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครอง และชุมชน เป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีผู้บริหาร โรงเรียนเป็น กรรมการและเลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

4) รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional community control SBM) แนวคิดเรื่องนี้เชื่อว่า ทั้งครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เนื่องจากทั้งสองกลุ่มต่างอยู่ใกล้กับนักเรียนมากที่สุดรับรู้ปัญหาและความต้องการได้ดีที่สุด สัดส่วนของครูและผู้ปกครอง (ชุมชน) ในคณะกรรมการ โรงเรียนจะมีเท่า ๆ กัน แต่มากกว่า ตัวแทนกลุ่มอื่น ๆ ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นประธาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียน เป็นคณะกรรมการบริหาร

จากที่กล่าวมา สรุปว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะเลือกใช้วิธีการสู่ความสำเร็จตามความ เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม โดยผู้บริหาร โรงเรียนจัดการให้มีสัดส่วนการร่วมคิด ร่วมทำในกระบวนการบริหารทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบตามบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยทุกฝ่ายจะมุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นที่สุด

## การมีส่วนร่วม

### 1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำกิจกรรมหรืองานทั้งที่มีเป้าหมายหรือไม่มีเป้าหมายในผลประโยชน์ แต่มุ่งหวังให้กิจกรรมนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536 : 4-6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคล หรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้

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

2. การช่วยเหลือและการทำประโยชน์ (Contribution) ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน เงิน/วัสดุอุปกรณ์ ลงมือแก้ไขหรือดำเนินการให้เหมาะสม ประชาสัมพันธ์ ประสานงาน

3. การรับผิดชอบ (responsibility) ได้แก่ การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน กำหนดมาตรฐานแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมควรพิจารณาประเด็น ต่อไปนี้

3.1 มีส่วนร่วมทำไม

3.2 ใครควรมีส่วนร่วม

3.3 มีส่วนร่วมเรื่องอะไร

3.4 มีส่วนร่วมอย่างไร

3.5 มีส่วนร่วมมากน้อยแค่ไหน

การให้บุคคลมีส่วนร่วมนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพัน (Commitment) ต่อกิจกรรมนั้น มีความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด จึงทำให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมทำให้เกิดการมีความเกี่ยวข้องและการมีความเกี่ยวข้องก่อการเกิดความผูกพัน



ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 138) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ วิธีบริหาร ที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของนักบริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้อย่าง กว้าง ๆ

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546 : 4) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยมาเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมี อิสรภาพ เสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของ โครงการ

บงกช อาษา (2548 : 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้ร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ การร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันกำหนด วิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด มีความรู้สึกผูกพัน และสิทธิเท่าเทียมกัน ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

จรรยาธิษั นุณยานุเคราะห์ (2549 : 15) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิก หรือองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กัน มีการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ในการพัฒนาองค์กร หรือหน่วยงานของตน โดยการมีส่วนร่วมนั้นทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกัน ในการดำเนินงานทุกขั้นตอนของกิจกรรม ร่วมรับผิดชอบ ประโยชน์และมีส่วนได้ส่วนเสีย ในโครงการร่วมกัน

ภูวนัฐสรุ หนูมาก (2549 : 18-19) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคล หรือกลุ่ม ต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม โดยจะเป็นไปตามความสมัครใจ มิใช่เข้าร่วมเพราะหวังรางวัลตอบแทนเป็นลักษณะที่แต่ละฝ่ายเข้าร่วมกันโดยเป็นไป อย่างอิสระภาพ และเสมอภาค และมีการกระทำให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มและทำให้เกิดความร่วมมือรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย

ธร สุนทรายุทธ (2550 : 540) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกันอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของ องค์การ

เมตต์ เมตต์การรุฉิต (2553 : 16) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับประโยชน์ในด้านการนำเอาความรู้ ความสามารถ (Talent) และทักษะ (Skill) ของคนในองค์กรหรือท้องถิ่นแล้วแต่กรณีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้การเข้ามา ร่วมจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี อีกทั้งจะกระตุ้นให้ทุกฝ่าย ได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้ที่ละเลยหรือเฉยเมยไม่ เข้าร่วม จะด้วยเหตุใดก็ตาม ย่อมทำให้เสียสิทธิ์หรือมีสิทธิ์น้อยกว่าผู้ที่เข้าร่วมในกิจกรรมหรือกล่าวได้ว่าการละเลยไม่สนใจ เป็นสภาวะที่บุคคลปลีกตัวเองออกจากสังคมนั้นเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการให้บุคคลได้เข้ามามี ส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมวางแผน ตัดสินใจ ประเมินผล ร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ การมีส่วนร่วมควรทำด้วยความสมัครใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานความเสมอภาค ซึ่งการให้สมาชิก เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างแท้จริง จะส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

## 2. รูปแบบของการมีส่วนร่วม

อคิน รพีพัฒน์ (2538 : 188) ได้กล่าวถึง รูปแบบของการมีส่วนร่วมซึ่งจำแนกได้ 3 ประการ ตามลักษณะของการมีส่วนร่วม คือ

1. การมีประชาชนเข้าร่วม โดยตรงโดยผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชน
2. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางอ้อม โดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน
3. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ ผู้แทนของประชาชน เช่นสถาบัน หรือหน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา มี ส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545 : 42) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมว่ามี 4 แบบ คือ

1. แบบกลุ่มงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและบุคคล คนอื่นในองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทำงานงานร่วมกันและปรานงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพทำให้เป็นประชาธิปไตย เกิดขึ้นภายใต้ความคิด “การเพิ่มงานและความ รับผิดชอบ”คือปัจจัยจูงใจอันได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ การยกย่อง งานที่น่าสนใจ ความก้าวหน้า และความเจริญเติบโตส่วนบุคคล ผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีอำนาจหน้าที่ ความเป็น อิสระและการมีส่วนร่วมมากขึ้น

2. แบบโครงการ หรือเมทริกซ์ (Matrix or Project Management) เป็นการจัดการโครงสร้างองค์การ โดยรวมใหม่ มีผู้อำนวยการโครงการ เพื่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ องค์การจะผลักดันการตัดสินใจลงสู่ข้างล่าง อาศัยพนักงานมีความชำนาญเฉพาะด้านสูง และจะมีบทบาทในการตัดสินใจสูง

3. การร่วมเจรจาต่อรอง มีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง ผู้แทนสหภาพเป็นตัวแทนในการตัดสินใจ

4. ประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม (Industrial Democracy) องค์การมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ให้ความสำคัญกับความต้องการการตัดสินใจของพนักงาน คนงานอาจได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการงานแผนและนโยบายแต่งตั้งโดยฝ่ายบริหาร คนงานมีบทบาทในการบริหารมากขึ้น ฝ่ายบริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ให้คนงานเป็นคณะกรรมการนโยบายต่าง ๆ ได้

อุทัย บุญประเสริฐ (2545 : 113-114) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมในการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ของ วรรณิกา ชมดี ซึ่งได้สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมเป็น 10 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการออกเงิน
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
5. การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่มหรือผู้ร่วมงาน
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้แรงงาน
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

Delbecq และ Andrew (1971 : 466-492) ได้กล่าวถึงรูปแบบของกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผน 5 รูปแบบดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลรายละเอียดของโครงการต่าง ๆ
2. การวิเคราะห์ หรือสรุปปัญหา

3. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
4. ดำเนินการแก้ไขปัญหา
5. ติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของโครงการ เพื่อนำ ไปสู่การพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ เพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ตลอดจนหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และประเมินผลเพื่อนำ ไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3. ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 138-139) กล่าวถึง ประโยชน์ของวิธีการจัดการโดยให้มีส่วนร่วมในการบริหาร สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้มีโอกาสได้รับทราบข้อเท็จจริงของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ณ จุดปฏิบัติ โอกาสที่จะช่วยแก้ไขปัญหาคัดค้านใจดำเนินการต่าง ๆ จะตรงกับสถานการณ์ที่เป็นจริงมากยิ่งขึ้น
2. ช่วยให้มีโอกาสได้รับข้อคิดเห็นใหม่ ๆ จากผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ขึ้นอีกหลายอย่างก็ได้
3. ช่วยส่งเสริมกำลังใจของลูกน้อง ให้มีโอกาสมีส่วนร่วมและแสดงออกซึ่งความสามารถส่งผลให้ผู้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจดีขึ้น
4. ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้น ทำให้เข้าใจระหว่งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดีผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานด้วยความสบายใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540 : 17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเลื่อมใสในการปฏิบัติงานและการย้ายงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร

7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและ

ทะนุถนอม

9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและ ทำให้ผลของงานดีขึ้น

ทองใบ สุทธาวารี (2543 : 170 – 171) ได้กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ไว้ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ในแง่ของการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพราะการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานและนำไปสู่การปรับปรุงทักษะในการทำงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในภาระหน้าที่เฉพาะคน
2. ส่งเสริมให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น เพราะการปฏิบัติภารกิจที่มีความซับซ้อนมาก ๆ และยากที่จะได้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพหากสามารถเชิญชวนให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้มากเท่าไรยิ่งจะเป็นประโยชน์และทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพยิ่งขึ้น
3. เป็นการเพิ่มศักยภาพในการจูงใจและการสร้างความผูกพันในการตัดสินใจ เพราะการตัดสินใจใด ๆ ในองค์กรถ้าหากบุคลากร ได้มีส่วนร่วมตั้งแต่แรกจะเป็นการจูงใจให้พวกเขาผูกติดและมีความผูกพันที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นประโยชน์ต่อผู้ได้บังคับบัญชาในด้านการแบ่งปันอำนาจและสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เพราะเป็นที่ยอมรับในเบื้องต้นแล้วว่า การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นขั้นตอนสำคัญประการแรกที่จะทำให้เกิดพลังอำนาจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

อุทัย บุญประเสริฐ (2543 : 49-50) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษาโดยรวมไว้ดังนี้

1. เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์มาร่วมกับการจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่ และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องสำคัญของโรงเรียน
2. ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น
3. เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

4. สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำทางการศึกษาใหม่ๆ ในทุกระดับ
5. เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร
6. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มการมีโครงการใหม่ๆ ที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น

7. การที่ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ ทำให้เกิดแนวคิดทางการใช้งบประมาณ โดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

8. เปิดโอกาสให้กับสมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา

9. ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียน การบริหาร การตัดสินใจ ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 : 9) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลายทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยาคือทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะที่เดวิดกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่าสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นการตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ธรรมรส โชติบุญชร (2546 : 230) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหาร โดยการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. เมื่อผู้ร่วมงานใดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง เขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความราบรื่นมากขึ้นความไม่พอใจและการร้องทุกข์จะน้อยลง

3. ความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจะรู้สึกผูกพันมากขึ้น
4. บุคลากรจะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น
5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น เพราะผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น
6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น
7. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับสูงกับองค์กรระดับต่ำดีขึ้น
8. ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ดร. สุทธพรายุทธ (2551 : 555) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น
  2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความราบรื่นมากขึ้น
  3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมกระบวนการขององค์กรที่สำคัญ เช่น การตัดสินใจ โดยร่วมคิดร่วมทำมากขึ้น
  4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น พนักงานมีส่วนร่วม จะมีความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น
  5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา มีความง่ายขึ้น ถ้าหากว่าผู้ใต้บังคับบัญชาผูกพันยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้นการบริหารจะมีความง่าย
  6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการตัดสินใจทางการบริหารมาจากบุคคลหลายฝ่ายด้วยกันในการคิดแก้ปัญหา
  7. การตัดสินใจโดยอาศัยการสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีสิ่งย้อนกลับจากพนักงาน ได้เป็นอย่างดี
  8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ซึ่งทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญกับองค์กรได้ดีขึ้น
- จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและกำลังใจของผู้ร่วมงาน อันจะเป็นผลให้เกิดการยอมรับได้ความคิดที่ดีหลากหลายในการทำงานมีความรักและความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างองค์กรมากขึ้น ทุกคนมีโอกาสทำงาน มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน มีความเต็ม

ใจในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

#### 4. ระดับของการมีส่วนร่วม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 114-115) กล่าวถึง ระบบบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป็นที่ยอมรับว่า ได้ผลในเชิงปฏิบัติมากมี 3 ระบบ คือ

1. ระบบการปรึกษาหารือ (Consulting management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ (committee) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจบริหารและการตัดสินใจ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ร่วมมีความรับผิดชอบ ระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสำหรับการใช้ผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะกรรมการ ประธาน โครงการคณะกรรมการหรือกรรมการ เป็นต้น

2. ระบบควบคุมคุณภาพ (QC circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบของกลุ่มทำงาน ซึ่งคงเรียกชื่อได้หลายอย่าง เช่น กลุ่มคุณภาพ กลุ่มกิจกรรมคิวซี กลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน ฯลฯ ระบบบริหารนี้เหมาะสำหรับใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติ (Work) หรือระดับหัวหน้างาน (Foreman) เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

3. ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion system) ระบบนี้มีความแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่พบเห็นทั่วไปที่มีลักษณะเป็นกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น แต่วิธีนี้จัดให้มีแบบฟอร์ม ข้อเสนอแนะ เพื่อให้พนักงานและผู้ปฏิบัติงานทุกคน ได้กรอบบแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุปัญหามาจากอะไร วิธีการแก้ปัญหามีอะไรบ้าง และผลที่คาดว่าจะได้รับนั้นดีกว่าเดิม ซึ่งวิธีการนี้ใช้ได้ผลในหลายบริษัท เช่น ธนาคารพาณิชย์ บริษัทเครือซีเมนต์ไทย ซึ่งแต่บริษัทจะมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะว่า แต่ละข้อเสนอแนะ เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด และความสมควรทดลอง ดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากข้อเสนอแนะใดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ผล ทางบริษัทก็จะให้รางวัลแก่ผู้เสนอความคิด

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547 : 17) ได้กล่าวถึงระดับของการมีส่วนร่วมตามหลักการทั่วไปว่าแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ



1. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ของตน/ครอบครัว/ชุมชนของตน
  2. การมีส่วนร่วมรับข้อมูลข่าวสาร
  3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยเฉพาะในโครงการที่ตนมีส่วนได้เสีย
- โดย แบ่งเป็น 3 กรณีแล้วแต่กิจกรรมในตนอยู่ในขั้นตอนใดต่อไปนี่
- 3.1 ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจน้อยกว่าเจ้าของโครงการ
  - 3.2 ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจเท่ากับเจ้าของโครงการ
  - 3.3 ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจมากกว่าเจ้าของโครงการ
4. การมีส่วนร่วมทำ คือร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด
  5. การมีส่วนร่วมสนับสนุน คืออาจ ไม่มีโอกาสร่วมทำแต่มีส่วนร่วมช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ

ถวิลวดี บุรีกุล (2551 : 10-11) ได้แบ่งระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชน จากระดับต่ำสุดไปหาระดับสูงสุด ออกเป็น 7 ระดับ และจำนวนประชาชนที่เข้ามีส่วนร่วมในแต่ละระดับจะเป็นปฏิภาคกับระดับของการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ถ้าระดับการมีส่วนร่วมต่ำ จำนวนประชาชนที่เข้ามีส่วนร่วมจะมาก และยิ่งระดับการมีส่วนร่วมสูงขึ้นเพียงใด จำนวนประชาชนที่เข้ามีส่วนร่วมก็จะลดลงตามลำดับ ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงตามลำดับจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่

1. ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายหรือผู้วางแผน โครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้กำหนดนโยบายหรือผู้วางแผนโครงการ แต่ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใดๆ วิธีการให้ข้อมูลอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจน การใช้สื่ออื่น ๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สื่อบุคคล และหอกระจายข่าว เป็นต้น

2. ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้กำหนดนโยบายหรือผู้วางแผนโครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และกระตุ้นในการประเมินข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่าง ๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่างๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง เป็นต้น

3. ระดับการปรึกษาหารือ เป็นระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สูงกว่า การเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นการเจรจกันอย่างเป็นทางการระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้วางแผน โครงการและประชาชน เพื่อประเมินความก้าวหน้าหรือระบุประเด็นหรือข้อสงสัยต่าง ๆ เช่น การจัดประชุม การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ตลอดจน การเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น โดยใช้รูปแบบต่าง ๆ อาทิ การสนทนากลุ่ม และประชาเสวนา เป็นต้น

4. ระดับการวางแผนร่วมกัน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกันในการวางแผน เตรียม โครงการ และผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนิน โครงการ เหมาะสมที่จะใช้สำหรับการพิจารณาประเด็นที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการใช้อินดูยาโตตุลาการเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง และการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมกัน การประชุมวางแผนแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

5. ระดับการร่วมปฏิบัติ เป็นระดับขั้นที่สูงถัดไปจากระดับการวางแผนร่วมกัน คือ เป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบนโยบายหรือโครงการกับประชาชนร่วมกันดำเนินการตามนโยบายหรือโครงการ เป็นขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติร่วมกันดำเนินการตามหรือ โครงการร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

6. ร่วมติดตามตรวจสอบ ประเมินผล เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่มีผู้เข้าร่วมน้อย แต่มีประโยชน์ที่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบสามารถคอยติดตามการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ได้รูปแบบของการติดตามตรวจสอบหรือประเมินผล อาจอยู่ในรูปแบบของการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลที่มาจากหลายฝ่าย การสอบถามประชาชนโดยการทำการสำรวจเพื่อให้ประชาชนประเมิน การประเมินผลนี้มีความสำคัญมากเพราะจะมีผลต่อการพิจารณาจัดสรรประโยชน์ การยุติ หรือคงไว้ ตลอดจนปรับปรุงนโยบายหรือโครงการ

7. ระดับการควบคุม โดยประชาชน เป็นระดับสูงสุดของการมีส่วนร่วม โดยประชาชน เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่มีอยู่ทั้งหมด เช่น การลงประชามติ เป็นต้น ข้อสังเกตเกี่ยวกับการลงประชามติ 2 ประการ คือ ประการแรกการลงประชามติจะสะท้อนถึงความต้องการของประชาชนได้ดีเพียงใดอย่างน้อยขึ้นอยู่กับความชัดเจนของประเด็นที่จะลงประชามติและการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียของประเด็นดังกล่าวให้ประชาชนเข้าใจอย่างสมบูรณ์และทั่วถึงและประการที่สองในประเทศที่มีการพัฒนาทางการเมืองแล้ว ผลของการลงประชามติจะมีผลบังคับให้รัฐบาลต้องปฏิบัติตาม แต่สำหรับกรณีของประเทศไทย

เคยปรากฏ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ผลของการลงประชามติ เป็นเพียงข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาลเท่านั้น ไม่มีผลบังคับให้รัฐบาลต้องปฏิบัติตามแต่อย่างใด

Cohen & Uphoff (1980 : 213-214) ได้จำแนกระดับของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการของตัดสินใจนั้นประการแรกสุดที่ต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการ และจัดเรียงความสำคัญ ต่อจากนั้นเลือกนโยบาย และประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการตามแผนและการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินโครงการนั้น จะได้จากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหาร และประสานงาน การขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคมด้วย

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกตคือ ความเห็น (View) ความชอบ (Preferences) ความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ระดับของการมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจ การบริหารและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ร่วมมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ โดยการประชุม ปรึกษาหารือ วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการ ให้ข้อมูล ประเมินผล เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

#### 5. ข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 168) ได้กล่าวว่าข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
  4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตที่ดี ทุกคนมีงานทำ
  5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
  6. ลดค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
  7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
  8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- มดต์ เมตต์การรุณจิต (2553 : 33) ได้กล่าวว่าผลดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ไว้ดังนี้

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่าง ๆ เช่น  
พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น
2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน
3. ช่วยให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะเกิดความ  
เข้าใจซึ่งกันและกันมีส่วนร่วมช่วยให้ประสานงานกันดี
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี  
เพราะจะมีความรับผิดชอบ
5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากร เพราะทุกคนมีส่วนร่วม  
ในความสำเร็จของงาน
6. ช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะมีการแบ่งหน้าที่  
กันทำ
7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคลากร  
ในองค์กรมีความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับ ลดความขัดแย้ง สร้าง  
บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ

#### 6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน

ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนนั้น ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา  
ได้เสนอทฤษฎีไว้ดังนี้

อकिन ริฟิพัฒน์ (2547 : 49) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา

3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน

4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

นาวาวิณี ภูสุนทรศ (2548 : 1) ได้กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องมีผู้นำในการที่จะมาบริหาร จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการบริหารงานในลักษณะที่เป็นสากลของการบริหาร คือ การบริหารต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ดังนี้

1. ต้องอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ
2. ต้องใช้ทรัพยากรบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
3. ต้องมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการทางสังคม
4. ต้องเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคล 2 คนขึ้นไป
5. ต้องอาศัยร่วมมือร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
6. เป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล
7. มีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
8. การบริหารไม่มีตัวตน แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 197) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา มี 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับ ความสำคัญตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตาม ประเมินผล และประการสำคัญ คือ การตัดสินใจด้วยตนเอง

2. การดำเนินการจัดการ ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการและการบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมการเงิน

3. การใช้ประโยชน์ ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มการพึ่งตนเองและควบคุมทางสังคม

4. การได้รับประโยชน์ ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องได้รับประโยชน์จากการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

วินัย ดิสงส์ (2550 : 157) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมสามารถสร้างความรู้สึกร่วมต่อการปฏิบัติงานของครูได้ และเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถ ของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีรูปแบบ ดังนี้

1. การปรึกษาหารือ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการบริหาร โรงเรียน คณะกรรมการบริหารวิชาการ เป็นต้น

2. การเสนอแนะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียน ในหลายๆ ลักษณะ ได้แก่ การประชุมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การเสนอแนะจากการตอบสนองแบบฟอร์มข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะจากกล่องรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะด้วยวาจาและทางโทรศัพท์

3. รูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้พัฒนาทีมงานหรือกลุ่มทำงานของตนได้เข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ประชุม สุวตถิ (2551 : 6) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคลในสถานศึกษา เกิดจากพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการวางแผนการบริหารจัดการ การบริหารองค์การ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2. เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่จะเข้ามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้นั้นจะต้องมีศักยภาพทางเศรษฐกิจวัฒนธรรม และศักยภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามีส่วนร่วมได้

3. เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจสมัครใจที่จะเข้าร่วมเล็งเห็นประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วมโดยที่ตนเองไม่ประสงค์เข้าร่วม

4. เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะเข้าร่วมซึ่งถือว่าเป็นการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับเหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551 : 17) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการศึกษาไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเองการที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไข ปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้น ผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญา

การพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติ  
 อย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมใน  
 องค์กร

ทิพวรรณ แสนจันทร์ดิษฐ์ (2553 : 4-8) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม  
 โดยใช้เทคนิคจำปา 5 กลีบ (RAVOR Model) ไว้ว่าเป็นนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาที่มี  
 กระบวนการพัฒนาด้วยการนำหลักการของวงจรคุณภาพ PDCA (Deming Circle)  
 โดยมีหลักการ ดังนี้

1. R (Review) คือ การร่วมกันทบทวน ศึกษาผลการจัดการศึกษาในห้วงเวลาที่  
 ผ่านมาจากข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทบทวนบริบทของสถานศึกษา ทั้งที่เป็น  
 โอกาสวิกฤติ ปัญหาและอุปสรรค หากพบว่าดีเหมาะสมอยู่แล้วจึงสานต่อ หากพบว่ามีส่วนที่ยัง  
 บกพร่องจึงปรับปรุงแก้ไขหรือคิดใหม่ทำใหม่

2. A (Appreciative) คือ การร่วมเสริมสร้างพลังบวกโดยการจัดการกิจกรรมต่างๆ  
 ที่เป็นการสานสัมพันธ์ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่นุคลากร ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการร่วมคิด  
 ร่วมพัฒนาการศึกษา

3. V (Vision/Share Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้วยการร่วมกันกำหนด  
 วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เพราะวิสัยทัศน์เป็น  
 ความฝันของทุกคน หากเราร่วมกันคิดดี ปฏิบัติดี เพื่อให้ฝันเป็นจริง รวมทั้งครูและบุคลากร  
 ปฏิบัติงานอย่างมีพลังแล้ว เชื่อได้ว่าผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขแน่นอน

4. O (Opportunity) คือ การร่วมกันสร้างโอกาส สร้างทุก ๆ สถานการณ์ให้  
 เป็นโอกาสแม้สถานการณ์นั้นจะเป็นวิกฤติก็ตาม ไม่นำเอาวิกฤติและความขาดแคลนมาเป็น  
 ข้ออ้างหรืออุปสรรคในการทำงานร่วมแรงร่วมใจ ร่วมลงมือดำเนินการใด ๆ ก็ตามที่ก่อให้เกิด  
 ผลดีต่อผู้เรียน บุคลากร สถานศึกษา และชุมชน

5. R (Result) คือ การร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะผลสัมฤทธิ์เป็นผลลัพธ์ที่เกิด  
 จากการบริหารหรือเป็นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังมากที่สุด คือ  
 คุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของการจัดการศึกษาการ ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ใด ๆ นั้น เป็นสิ่งที่  
 ยากยิ่ง ดังนั้นจึงได้คิดวางแผนร่วมปฏิบัติกิจกรรมที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ อีกทั้งร่วมกัน  
 ประเมินผลกิจกรรม ตลอดจนร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

Amstein (1969 : 216 ; อ้างถึงใน อมรพรรณ ประจันตวานิชย์. 2550 : 25)  
กล่าวถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมว่า ต้องเป็นการเข้าร่วมทำกิจกรรมหรือโครงการใดๆ  
ทุกขั้นตอน ด้วยความสมัครใจโดยไม่มีการบังคับ

Davis and Newstrom (1985 ; อ้างถึงใน ณัฐนันท์ พราหมณ์สังข์. 2550 : 27)  
กล่าวว่า รูปแบบการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ไว้ 7 รูปแบบ คือ

1. การให้คำปรึกษากลุ่ม (Consultive management) เป็นวิธีที่ผู้บริหารให้ความเห็นเสนอแนะเพื่อการร่วมกันคิด ตัดสินใจที่จะทำ
2. การจัดการเชิงประชาธิปไตย (Democratic management) เน้นวิธีการที่ผู้นำใช้วิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจด้วยกลุ่มและมีอิสระ เสรีภาพสูง
3. คณะกรรมการหรือคณะทำงาน (Work committees) เป็นรูปแบบของการตั้งคณะกรรมการ หรือกลุ่มคุณภาพงาน
4. การรับฟังความคิดเห็นหรือการเสนอแนะ (Suggestion programs) จะเปิดรับฟังความคิดเห็นในการปรับปรุงงานทุกงาน และถือหลักว่ากระตุ้นให้มีการออกความคิดเห็นอย่างน้อย 15 คน จาก 100 คน
5. คณะกรรมการจัดการระดับกลาง (Middle - management committees) เป็นคณะกรรมการระดับการจัดการ ฝ่ายต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ ที่จะให้ผู้ร่วมงานเข้ามีส่วนร่วมเป็นทวีคูณในการบริหาร (Multiple management)
6. การเลือกผู้แทน (Codetermination) เป็นการเลือกผู้แทนเข้าไปนั่งอยู่ในคณะกรรมการบริหารระดับต่าง ๆ ตามความจำเป็น
7. ผู้ปฏิบัติงานเป็นเจ้าของแผนปฏิบัติงาน (Employee ownership plans) เป็นวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสร่วมเป็นคณะทำงาน คณะกรรมการกำหนดแผนปฏิบัติงาน เป้าหมาย นโยบายการทำงาน ให้สอดคล้องกับองค์กร

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียน

นฤมล พอดี (2549 : 65-67) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรินทร์ ถาวรสิน (2550 : 45-47) ได้ทำการศึกษามีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล 2) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โรงเรียนเขตเทศบาลและโรงเรียนนอกเขตเทศบาล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญญาภัค ทองศรีสมบูรณ์ (2551 : 78-80) ได้ทำการศึกษามีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานสถานที่ ตามลำดับ 2) การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอาคารสถานที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) 3) การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) 4) การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บัวพันธ์ ชันดี (2551 : 73) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของครูและผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการครูมีทัศนะต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุมาพร จันทร์ตรี (2552 : 85-87) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากการมีส่วนร่วมมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านบริหารวิชาการ มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อิทธิเดช สิทธิจันทร์ (2553 : 56-59) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่ากระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่ากระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 2 โดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้น ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศภายใน และด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่ากระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเขิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่ากระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการวัดและประเมินผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศภายใน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญชัย ตอบกลาง (2554 : 78-79) ได้ทำการศึกษาคำมีส่วนร่วมของครูกับการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการกลุ่ม โรงเรียนวังคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูกับการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนวังคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) การมีส่วนร่วมของครูกับการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการกลุ่ม โรงเรียนวังคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน สถานภาพ ระดับช่วงชั้น ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัศนีย์ ทองทวีวัฒน์ (2554 : 74-76) ได้ทำการศึกษาคำมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอ ตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล 2) การมีส่วนร่วมของครูใน

การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่างานด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหาร งบประมาณ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนงานด้านการบริหารงานบุคคลและ ด้านการบริหารทั่วไป พบว่าโดยรวมครูเพศหญิงมีส่วนร่วมมากกว่าครูเพศชาย 3) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็น (2555 : 76-78) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูใน การบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยมาก ไปน้อย ได้แก่ การปรับปรุงแผนงาน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผล และการวางแผนงาน ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครู โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์ การสอนครูที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะมีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่าครูที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี จำแนกตามระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีระดับการมี ส่วนร่วมสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ป.บัณฑิต จำแนกตามขนาด โรงเรียน เรียงลำดับการมีส่วนร่วมจากมากไปน้อย ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ จำแนกตามที่ตั้ง ครูที่ทำการสอน นอกเขตเทศบาลจะมีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่าครูที่ทำการสอนในเขตเทศบาล

ธัญมถ เกษียร (2555 : 74-76) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการ บริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วม ของครูด้านการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมของครูด้านการมีบทบาท ร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมของครูด้านการร่วมตัดสินใจ

อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพรณ พงษ์เกษม (2555 : 63-64) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเตรียมการวางแผน ด้านการจัดทำแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน และด้านการประเมินผลตามแผน 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการจัดทำแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) 3) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการเตรียมการวางแผน โรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และด้านการประเมินผลตามแผน โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

#### 8. การสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ในการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 – 2553 จำนวน 7 คน ปี ค.ศ. 1969 – 1985 จำนวน 2 คน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 – 2555 จำนวน 11 คน เพื่อประกอบการศึกษาสังเคราะห์ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ดังตารางที่ 1





	คุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียน
การมีส่วนร่วมของครูในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน	2547 อภิวันท์ วัฒน	2547 อภิวันท์ วัฒน
	2548 ทวีวัฒน์ อุตพรารัต	2548 อภิวันท์ วัฒน
	2550 รุ่งชัชวาลย์ เวชชะชาติ	2550 อภิวันท์ วัฒน
	2551 ประพนธ์ สวัสดิ์	2551 อภิวันท์ วัฒน
	2551 สุนทรีย เอื้อวงศ์ประสิทธิ์	2551 อภิวันท์ วัฒน
	2553 ทวีวรรณ แสนจันทร์	2553 อภิวันท์ วัฒน
	1969 Amstein	1969 Amstein
	1985	1985
	2549 นภมดี พอดี	2549 นภมดี พอดี
	2550 จรินทร์ อาริษา	2550 จรินทร์ อาริษา
	2551 กัญญาภาณี ทองศรี	2551 กัญญาภาณี ทองศรี
	2551 นภาพร ชนดี	2551 นภาพร ชนดี
	2552 อภิพร ชัยนรินทร์	2552 อภิพร ชัยนรินทร์
	2553 อภิเชษฐ์ อภิเชษฐ์พัชร	2553 อภิเชษฐ์ อภิเชษฐ์พัชร
	2554 นวายุชัย ตอประกาง	2554 นวายุชัย ตอประกาง
	2554 ทวีชัย ทองทิวทัศน์	2554 ทวีชัย ทองทิวทัศน์
	2555 อภิรดา อภิรดา	2555 อภิรดา อภิรดา
	2555 นภมดี เกษียร	2555 นภมดี เกษียร
	2555 อภิวันท์ วัฒน	2555 อภิวันท์ วัฒน
	2555 อภิวันท์ วัฒน	2555 อภิวันท์ วัฒน
	2555 อภิวันท์ วัฒน	2555 อภิวันท์ วัฒน

18. การมีส่วนร่วมในการร่วมกันสร้างโอกาส

19. การมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากร

การศึกษาน

20. การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของแผนงาน

21. การมีส่วนร่วมในการเลือกผู้นำ

22. การมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจชุมชน

23. การมีส่วนร่วมเพื่อให้ภารกิจบรรลุ

วัตถุประสงค์

24. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างมี

เหตุผล



	เกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียน
<p>การมีส่วนร่วมของครูในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน</p>	2547 อทิน วัฒนพานิช	2549 นงนภ พอดิ
	2548 นาวานัน ฤทธิพร	2550 อทิน วัฒนพานิช
	2550 รุ่งพร วัฒนพานิช	2549 นงนภ พอดิ
25. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	2548 นาวานัน ฤทธิพร	2550 อทิน วัฒนพานิช
26. การมีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา	2551 ประชมน สุวัฑฒ์	2551 กัญญาธิศ ทองศรี
27. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสัมพันธ์ ชุมชน	2551 สุนิษาญ์ วัฒนพานิช	2551 นภาพน วัฒนพานิช
28. การมีส่วนร่วมในอิทธิพลต่อความเป็นอยู่	2553 ทวีพร วัฒนพานิช	2552 อทิน วัฒนพานิช
29. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน	2551 สุนิษาญ์ วัฒนพานิช	2553 อทิน วัฒนพานิช
30. การมีส่วนร่วมในการร่วมกันมุ่งมั่น	2551 สุนิษาญ์ วัฒนพานิช	2554 ทวีพร วัฒนพานิช
ผลัดกันเขียน	2551 สุนิษาญ์ วัฒนพานิช	2555 อทิน วัฒนพานิช
31. การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพลังบวก	2553 ทวีพร วัฒนพานิช	2555 อทิน วัฒนพานิช

	<p>คุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียน</p>	<p>งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียน</p>
<p>การมีส่วนร่วมของครูในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน</p>	<p>2547 อดิษฐ์ วัฒนวิเศษ 2548 นาวาวัน ทัศนพรวิเศษ 2550 รุ่งระวี อดิษฐ์ 2550 วนีย์ อดิษฐ์ 2551 ประพนธ์ อดิษฐ์ 2551 สุนิษา อดิษฐ์ 2553 พวงมาลัย อดิษฐ์ 1969 Amstein 1985</p>	<p>2547 อดิษฐ์ วัฒนวิเศษ 2548 นาวาวัน ทัศนพรวิเศษ 2550 รุ่งระวี อดิษฐ์ 2550 วนีย์ อดิษฐ์ 2551 ประพนธ์ อดิษฐ์ 2551 สุนิษา อดิษฐ์ 2553 พวงมาลัย อดิษฐ์ 2554 นววิเศษ อดิษฐ์ 2554 นววิเศษ อดิษฐ์ 2554 นววิเศษ อดิษฐ์ 2553 อดิษฐ์ อดิษฐ์ 2552 อดิษฐ์ อดิษฐ์ 2551 นววิเศษ อดิษฐ์ 2551 อดิษฐ์ อดิษฐ์ 2550 อดิษฐ์ อดิษฐ์ 2549 นววิเศษ อดิษฐ์ 2555 อดิษฐ์ อดิษฐ์ 2555 อดิษฐ์ อดิษฐ์ 2555 อดิษฐ์ อดิษฐ์ 2555 อดิษฐ์ อดิษฐ์ 2555 อดิษฐ์ อดิษฐ์</p>
<p>32. การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p>	<p>✓</p>	<p>2</p>
<p>33. การมีส่วนร่วมในการร่วมกันพัฒนา</p>	<p>✓</p>	<p>2</p>
<p>34. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา</p>	<p>✓</p>	<p>2</p>
<p>35. การมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญ</p>	<p>✓</p>	<p>2</p>
<p>36. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน</p>	<p>✓</p>	<p>2</p>
<p>37. การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร</p>	<p>✓</p>	<p>2</p>
<p>38. การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ</p>	<p>✓</p>	<p>2</p>
<p>39. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานกิจการ นักเรียน</p>	<p>✓</p>	<p>2</p>
<p>40. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานธุรการ</p>	<p>✓</p>	<p>2</p>



จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครู ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนครั้งนี้ควรใช้ความถี่ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป เพราะเป็นความถี่ที่ นักวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับตรงกันมากที่สุด มีความเข้มแข็ง และมีความ น่าเชื่อถือเพียงพอต่องานวิจัยครั้งนี้ และสามารถจำแนกองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของครู ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน (อคิน รพีพัฒน์. 2547 ; นาววินี ภูสุนทรศ. 2548 ; รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. 2550 ; วินัย ดิสงศ์. 2550 ; ประชุม สุวัตถิ. 2551 ; ทิพวรรณ แสนจันทร์ดิชัย. 2553 ; Amstein, 1969 ; Davis and Newstrom. 1985 ; จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็น. 2555 ; สุภาพรรณ พงษ์เกษม. 2555)

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (อคิน รพีพัฒน์. 2547 ; นาววินี ภูสุนทรศ. 2548 ; รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. 2550 ; วินัย ดิสงศ์. 2550 ; ประชุม สุวัตถิ. 2551 ; ทิพวรรณ แสนจันทร์ดิชัย. 2553 ; Amstein, 1969 ; Davis and Newstrom. 1985 ; จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็น. 2555 ; สุภาพรรณ พงษ์เกษม. 2555)

3. การมีส่วนร่วมในการประเมิน (อคิน รพีพัฒน์. 2547 ; นาววินี ภูสุนทรศ. 2548 ; รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. 2550 ; วินัย ดิสงศ์. 2550 ; ประชุม สุวัตถิ. 2551 ; ทิพวรรณ แสนจันทร์ดิชัย. 2553 ; Amstein, 1969 ; Davis and Newstrom. 1985 ; จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็น. 2555 ; สุภาพรรณ พงษ์เกษม. 2555)

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (อคิน รพีพัฒน์. 2547 ; นาววินี ภูสุนทรศ. 2548 ; รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. 2550 ; วินัย ดิสงศ์. 2550 ; ประชุม สุวัตถิ. 2551 ; ทิพวรรณ แสนจันทร์ดิชัย. 2553 ; Amstein, 1969 ; Davis and Newstrom. 1985 ; จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็น. 2555 ; สุภาพรรณ พงษ์เกษม. 2555)

## 9. องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

### 9.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนไว้ ดังนี้

สุรพันธ์ ยนต์ทอง (2526 : 18) ได้ให้ความหมายการวางแผน คือ การกำหนด การล่วงหน้าว่าจะกระทำอะไรในอนาคต และกำหนดวิธีการอันจำเป็นไปสู่อนาคตที่ปรารถนาอย่างมีประสิทธิภาพ

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 103) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนเป็นกระบวนการจัดทำข้อมูล เพื่อให้ได้ผลงานหรือผลผลิตที่เป็นไปตามมาตรฐานหรือใกล้เคียงมาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ รวมทั้งระบบถึงวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นเหล่านั้นด้วย

กิติมา ปรีดีคิลก (2529 : 204) ให้ความเห็นว่า การวางแผน หมายถึง การเตรียมการล่วงหน้าแล้วกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ วิธีการแก้ปัญหา ตลอดจนการแสวงหาวิธีที่ดีที่สุด ง่ายที่สุด และรวดเร็วที่สุด เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2532 : 2) ได้กล่าวถึงความหมายของการวางแผนในแง่ของการตัดสินใจไว้ว่า การวางแผนเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการกระทำไว้ล่วงหน้าให้บุคคลในองค์การปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์

อุทัย บุญประเสริฐ (2537 : 17) ได้กล่าวถึงการวางแผนไว้ว่า การวางแผนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการวินิจฉัยเพื่อเลือกกำหนดวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลข่าวสาร และกรณีสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวางแผนเป็นการใช้ความคิด ใช้จ่ายเงิน การคาดคะเนวิธีการเลือกเพื่อแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อกำหนดเป้าหมาย และวางโครงการในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ชิริรัตน์ วิศาลเวทย์ (2540 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน คือ กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ สำหรับช่วงเวลาข้างหน้าและกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ประพันธ์ สุริหาร (2542 : 97) ได้ให้ความหมายของการวางแผน หมายถึง การคิดกำหนดการล่วงหน้าว่าจะทำอะไรก่อนหลัง ทำเมื่อไร ทำที่ไหน และทำอย่างไร

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 26) ได้ให้ความหมายของการวางแผน คือ การเชื่อมโยงตัวเราจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการจะไปถึง การวางแผนจึงเป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อพิจารณาจุดประสงค์ที่ต้องการ โดยมีการคาดคะเนปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และทำการพัฒนาหาวิธีการแก้ไขเอาไว้ล่วงหน้าทั้งนี้โดยจะต้องมีการคิดพิจารณารายละเอียดสิ่งที่จะต้องทำว่าต้องทำอะไร เมื่อไรพร้อมกับระบุผลสำเร็จต่างๆ ที่ต้องการจะนำกิจการมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้การวางแผนจึงเปรียบเสมือนการจัดทำพิมพ์เขียว หรือคล้ายแผนที่นำทางที่องค์การจะนำมาใช้ก้าวไปข้างหน้า

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาโดยการร่วมมือกันประชุม

วางแผน เพื่อเตรียมการทำงานไว้ล่วงหน้า แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ วิธีการ แก้ปัญหา ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน ระดมทรัพยากร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน งบประมาณ และสภาพแวดล้อม ในการดำเนินงานของ โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

## 9.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

Getzels and Guba (1957 : 176) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้น ๆ รับผิดชอบปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อ ไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร นอกจากนี้ ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่าง 1) วัฒนธรรม ประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง 2) ลักษณะขององค์กรที่ผู้นั้นดำรง ตำแหน่ง 3) ตัวบุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

Good (1973 : 414) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จที่ดีที่สุดของงาน

อารี เพชรสุด (2530 : 11) กล่าวว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความ เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่พนักงานมีต่องานและต่อนายจ้างเป็นอารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจาก ประสบการณ์ การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจในงานมีผลมาจากงานนั้นทำให้ ความ ต้องการ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ได้รับการตอบสนอง แต่ ถ้าเกิดความแตกต่างกันระหว่างงาน ที่นายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกจ้างจะนำไปสู่ความพอใจและไม่พอใจในงานนั้น ได้

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2545 : 294 – 327) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของ ครู คือ การสอนตามที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน ส่วนเวลาที่เหลือครูจะต้องปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในด้านการเตรียมการสอนและการประเมินผล ได้แก่ การศึกษา จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดทำบันทึกการสอน ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ สอน รับผิดชอบและเทคนิค โนโลยีใหม่ๆ เพื่อจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการใช้จริง ผลิตภัณฑ์การสอนอย่างง่าย สร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลและประเมินผล ปรับปรุงเครื่องมือวัดผล

และประเมินผลให้ได้มาตรฐานและทันสมัยอยู่เสมอ เตรียมกิจกรรมเสริมการสอนให้นักเรียนตามความเหมาะสม เก็บหลักฐานงานที่ปฏิบัติอย่างเป็นระเบียบ ดูแลความประพฤตินักเรียน

ปทุมพร สุขอาษา (2546 : 14) ให้ความหมายว่าการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามตำแหน่งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ของแต่ละกลุ่ม แต่ละองค์กรได้กำหนดและตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยการประสานความร่วมมือกันในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยพิจารณาจากการนิเทศการศึกษา การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาวิชาการ การปรับปรุงแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การสอนซ่อมเสริม การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ภายใต้กระบวนการและข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้การทำงานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 9.3 การมีส่วนร่วมในการประเมิน

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็น และให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมินไว้ ดังนี้

Gronlund (1976 : 6) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการตัดสินใจในขอบเขตของวัตถุประสงค์ของการสอนที่เป็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

Mehrens (1978 : 16) กล่าวว่า การประเมินเป็นการวางแผน การรวบรวมและการใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับทางเลือกในการตัดสินใจ

Rutman (1982 : 59 – 60) ให้ความหมายของการประเมิน โครงการว่า หมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือวิธีการวิจัยเพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริงและมีความเชื่อถือได้ของโครงการ แล้วพิจารณาตัดสินใจว่าโครงการนั้นบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือไม่และด้วยคุณภาพของความสำเร็จนั้นเป็นเช่นใด

Stufflebeam (1990 : 159) ให้ความหมายของการประเมิน โครงการว่าเป็นกระบวนการบรรยาย เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินการ และผลกระทบ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์ของโครงการ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2530 : 7) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแผนงานนั้นๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด เป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของแผนงาน/โครงการ ว่าต้องกระทำทั้งก่อนเริ่มโครงการและการดำเนินโครงการภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

นิศา ชูโต (2536 : 9) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าเป็นกิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ การหาแนวทาง วิธีการปรับปรุง วิธีการเกี่ยวกับโครงการ และหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

ประจักษ์ เข็มสมบุรณ์ (2539 : 11) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าเป็นการดำเนินงานประเมินผลโดยให้ความสนใจเฉพาะภายหลังจากที่โครงการเสร็จสิ้น โดยเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์มาตรฐานกับผลลัพธ์ที่ปรากฏ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ

รัตนะ บัวสนธ์ (2540 : 17) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการเพื่อนำข้อมูลที่ได้ขึ้นมาเทียบกับเกณฑ์ แล้วตัดสินใจให้คุณค่าต่อข้อมูลหรือโครงการดังกล่าว และเป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงประยุกต์ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาค้นหา รวบรวม ข้อมูลที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากกิจกรรมบางประการ ทั้งนี้เพื่อจำนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการตัดสินใจดีค่าผลการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงไร

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2541 : 2) กล่าวไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ และพิจารณาบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อดำเนินงานต่อไป หรือยุติการดำเนินงานโครงการนั้น

จากที่กล่าวมาสรุป ได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมิน หมายถึง ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในการมีส่วนร่วมประเมินการใช้หลักสูตร การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาและปรับปรุงการใช้งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ การปฏิบัติงานของครูและบุคลากร การปฏิบัติงานตามโครงการ การพัฒนาบุคลากร การประกันคุณภาพ และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากรายได้ของโรงเรียน ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม



#### 9.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ได้มีนักวิชาการหลายคน ได้แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2526 : 212) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง การเลือกทางๆ หนึ่งจากจำนวนที่มีให้เลือกเป็นอันมาก เหตุผลที่สนับสนุนทางเลือกจึงควรมีเพียงพอ เหตุผลดังกล่าวแยกได้ 2 ประเภทคือ 1) เหตุผลเกี่ยวกับคุณธรรมหรือค่านิยมและ 2) เหตุผลอันมาจากข้อเท็จจริงหรือข้อมูลที่ได้นำ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 119) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจจากปัญหาใด ปัญหาหนึ่ง แม้ว่าการตัดสินใจในการบริหารจะไม่ได้เริ่มต้นหรือสิ้นสุดที่การตัดสินใจ เพราะต้องมีการกำหนดปัญหาก่อนตัดสินใจ และเมื่อตัดสินใจแล้วจึงนำไปปฏิบัติ

กวี วงศ์พูน (2539 : 61) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลายๆ ทางผู้นำต้องตัดสินใจด้วยหลักเหตุผลเพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งการตัดสินใจดังกล่าวจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พะยอม วงศ์สารศรี (2542 : 97) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ กระบวนการเลือกแนวทางปฏิบัติที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์ หรือปัญหาต่าง ๆ

อมรา รัตตากร (2542 : 2) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการเลือกทางเลือกเพื่อนำทางเลือกนั้น ไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ โดยมีทางเลือกหลายทาง ผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจจะต้องศึกษาปัญหาหรือสถานการณ์นั้นให้เข้าใจและสร้างทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะนำ มาใช้ แล้วจึงพิจารณาเลือกทางใดทางหนึ่งไปใช้หลังจากใช้แล้วจะต้องมีการติดตามประเมินว่า ทางเลือกที่เลือกไปนี้ ได้ผลหรือไม่เพื่อพิจารณาแก้ไขและดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการตัดสินใจครั้งต่อไป

ประชุม รอดประเสริฐ (2543 : 253) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง กระบวนการในการสร้างทางเลือกการดำเนินงานไว้หลายๆ ทาง แล้วพิจารณาตรวจสอบประเมินผลทางเลือกเหล่านั้น เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวเพื่อนำไปดำเนินการ

สมยศ นาวิการ (2544 : 144) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง การเลือกทางเลือกต่าง ๆ คำนิยามดังกล่าวแสดงให้เห็นเป็นนัยว่า 1) เมื่อผู้บริหารทำการตัดสินใจ พวกเขาจะทำการเลือกพวกเขาตัดสินใจว่าจะกระทำอะไรบนพื้นฐานของจิตสำนึก

และเหตุผลหรือคุณพินิจ การตัดสินใจ โดยใช้สัญชาตญาณที่ไม่สามารถอธิบายได้จะอยู่บนพื้นฐานของคุณพินิจบางอย่าง 2) ผู้บริหารมีทางเลือกต่างๆ เมื่อพวกเขาทำ การตัดสินใจ การตัดสินใจจะไม่เกิดขึ้นในกรณีที่ไม่มีทางเลือกอื่นๆ ที่เป็นไปได้ การตัดสินใจต้องการความรู้และประสบการณ์ในการประเมินทางเลือกและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 3) ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นอย่างใดอย่างหนึ่งในใจ เมื่อพวกเขาทำการตัดสินใจ ไม่มีเหตุผลเลยในการเลือกทางเลือกต่างๆ อย่างรอบคอบ หากว่าการตัดสินใจ ไม่ได้นำไปสู่เป้าหมายบางอย่าง

Robbins (2001 : 131) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง การเลือกทางเลือกจาก 2 ทางเลือกหรือมากกว่า

Green (2001 : 130) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง กระบวนการเลือกอย่างเป็นระบบในการเลือกจากทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อเลือกแนวทางในการทำงาน ที่คิดว่าดีที่สุด เพียงทางเลือกเดียวจากหลายๆ ทางเลือก โดยพิจารณาจากการดำเนินงานในแต่ละ โครงการ/กิจกรรม การรับทราบปัญหา แก้ปัญหา การพัฒนานโยบาย แผนกลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ครุภัณฑ์ การพัฒนาระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ การจัดซื้อหนังสือ วัสดุอุปกรณ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

## ประสิทธิภาพของโรงเรียน

### 1. ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) หมายถึง ผลสำเร็จผลที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และพจนานุกรมของ Meriam-Webster 2001 ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ จากความมั่นใจหรือจากความต้องการ ความพร้อมความ โน้มน้ำที่ก่อให้เกิดการดำเนินการขึ้น สิ่งที่เกิดขึ้นจริง ตลอดจนการมองสิ่งเกิดขึ้น โดยมีมิติในเรื่องของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องคำว่า ประสิทธิภาพมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึง (1) คุณภาพหรือระดับสมรรถภาพ (2) ประสิทธิภาพของ

การดำเนินการที่วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลผลิตกับต้นทุนการผลิต (พลังงาน เวลา เงิน ฯลฯ) และ (3) อัตราส่วนของการใช้พลังงาน เพื่อให้ระบบขับเคลื่อนได้อย่างคุ้มค่า ความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับทัศนะของนักการศึกษาหลายคน ได้แก่ Cowan 1985 ที่อธิบายว่า ประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จริงกับผลลัพธ์ที่ควรจะเป็นหรือผลลัพธ์ในอุดมคติ Gibson Ivancevich & Donelly 1991 เห็นว่า ประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนระหว่างผลผลิตต่อหน่วยลงทุนในสัดส่วนที่ผลผลิต ต่อหน่วยสูงสุด โดยมีปัจจัยนำเข้าที่ต้องคำนึงถึง เช่น เงิน คน วัสดุคิบ และถือว่าประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผล และ Drucker (1983 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบการปฏิบัติงานที่สำคัญสองประการ คือ ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพ โดยความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การได้ดี (Do the things right) ส่วนความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดจุดหมายขององค์การได้อย่างเหมาะสมถูกต้องทิศทางและทำให้บรรลุผล (Do the right and goals attainment) ส่วน Princeton University 2005 ให้นิยาม ประสิทธิภาพว่าเป็นความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุจุดหมาย งานที่ทำประสบความสำเร็จและเกิดผลอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นผลจากการตัดสินใจและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดจุดหมาย การตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ จนบรรลุผลที่พึงประสงค์ในเวลาที่กำหนด

รงชัย สันติวงษ์ (2535 : 3) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นการทำงานที่ได้ผล โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ติน ปรัชญพฤทธิ (2536 : 130) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536 : 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิภาพของโรงเรียนคือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสถาน (2536 : 169) ได้ให้นิยาม ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์การ ในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การและ ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประพันธ์ สุริหาร (2537 : 5)

ได้ให้นิยามประสิทธิผล หมายถึง การพิจารณาผลการดำเนินงานสำเร็จตามคาดหวังไว้ ความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นอาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการเอาผลงานที่สำเร็จดังคาดหวังไว้มาพิจารณา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 97) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดุสิต ทองราย (2541 : 6) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคมในการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้จากทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ ทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจและสมาชิกขององค์การสามารถปรับปรุง และพัฒนาให้องค์การอยู่ต่อไปได้

สถิต กองคำ (2542 : 58) ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่า ความสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพพิจารณาถึงผลงานที่ได้รับ และมีประสิทธิภาพ เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลรวดเร็ว โดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาการบรรลุผลถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน

ชร สุนทรายุทธ (2543 : 34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และถือว่า ได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดด้วยเช่นกัน

วิทยา ดำนักรังกุล (2546 : 27) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์การสามารถสนองผู้บริ โภคสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

การดี อนันต์นำวี (2553 : 204) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินการใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การตั้งไว้

Fiedler (1967 : 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Steers (1977 : 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เกิดจาก

ประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อ โน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

## 2. ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน (School effectiveness)

โรงเรียนที่มีประสิทธิผล หรือประสิทธิผลของโรงเรียน (School effectiveness) มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนดังนี้

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536 : 8) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลงานของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความสามารถและประสบการณ์การบริหารเพื่อ โน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

พันธุเทพ ใจคำ (2547 : 44) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา โดยผู้นำใช้ความสามารถในการบริหารและประสานงานในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รวมทั้งการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด

สุรชัย ช่วยเกิด (2547 : 17) กล่าวว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ซึ่งผลลัพธ์ (Outcome) ของการปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม ที่เป็นความสามารถในการผลิต ทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการยืดหยุ่น รวมทั้งการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นิคม กันตะคะนันท์ (2548 : 9-10) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยหลายด้าน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระบบการบริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ ที่ีระหว่าง โรงเรียนและชุมชน การสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียน ความคาดหวังที่โรงเรียนมีต่อนักเรียน กระบวนการทำงานในโรงเรียนที่มีคุณภาพและอื่น ๆ ซึ่งแต่ละปัจจัยจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และเกิดประสิทธิผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปรีชา ทศน์ละไม (2549 : 35) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและพัฒนา

นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 15) กล่าวสรุปว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

Armstrong (1989 : 155 ; อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 31) ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

Person (1993 : 307-A ; อ้างถึงใน พรพิมล แม้นญาติ. 2545 : 70) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ว่า คือ 1) ผลจากการปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้ นักเรียนที่มีพื้นฐาน ภูมิหลัง ต่างกันเมื่อจบไปแล้ว มีพัฒนาการในด้านบวกเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการเข้าเรียน 2) การปฏิบัติงานของ โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับอีก โรงเรียนหนึ่งอย่างไร ภายใต้สถานการณ์ของเศรษฐกิจที่แตกต่างกันส่งผลการพัฒนาของผู้เรียนในแต่ละภาคเรียน ความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ โรงเรียนบางแนวคิด ได้เสนอตัวแบบที่มีเจตคติมาจากที่โรงเรียนมีประสิทธิผลนั้นต้องกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีระบบการให้ทุนให้โทษ ซึ่งก็คือการวางแผนและควบคุม

Goldstein (1996 : 89-91 ; อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์. 2549 : 22) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลอันเกิดจากการกำหนดนโยบาย และการบริหาร โรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรทุกระดับของโรงเรียนและส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Hoy & Miskel (2001 : 289-300) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญสมาชิกโรงเรียนดี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้โดยพิจารณาจาก

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู สภาพแวดล้อมที่ดี การตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทฤษฎีไว้ดังนี้

Mott (1972 : 173 ) ได้จำแนกประสิทธิภาพออกเป็น 4 ด้าน

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนจำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไปความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติต่อการศึกษาล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษา สามารถดำเนินการในสถานศึกษาได้ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร งบประมาณ และบริหารทั่วไปให้เป็นระบบ มีการจัดสรรทรัพยากร ได้อย่างลงตัว เหมาะสม พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทันกับเหตุการณ์ หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการพัฒนา และการใช้หลักสูตร ด้านการสนับสนุนการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสอน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปกครองนักเรียน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

Rutter et al. (1979 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2555 : 171) เห็นว่า องค์ประกอบความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลควรมีดังนี้

1. มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวัง และมาตรฐานของโรงเรียน
2. มีมีการบริหารห้องเรียนที่ดี
3. มีการสอนของครู และกำหนดคาดหวังที่สูง
4. มีครูเป็นแบบอย่างที่ดี
5. มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน
6. มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู
7. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน
8. มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน
9. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

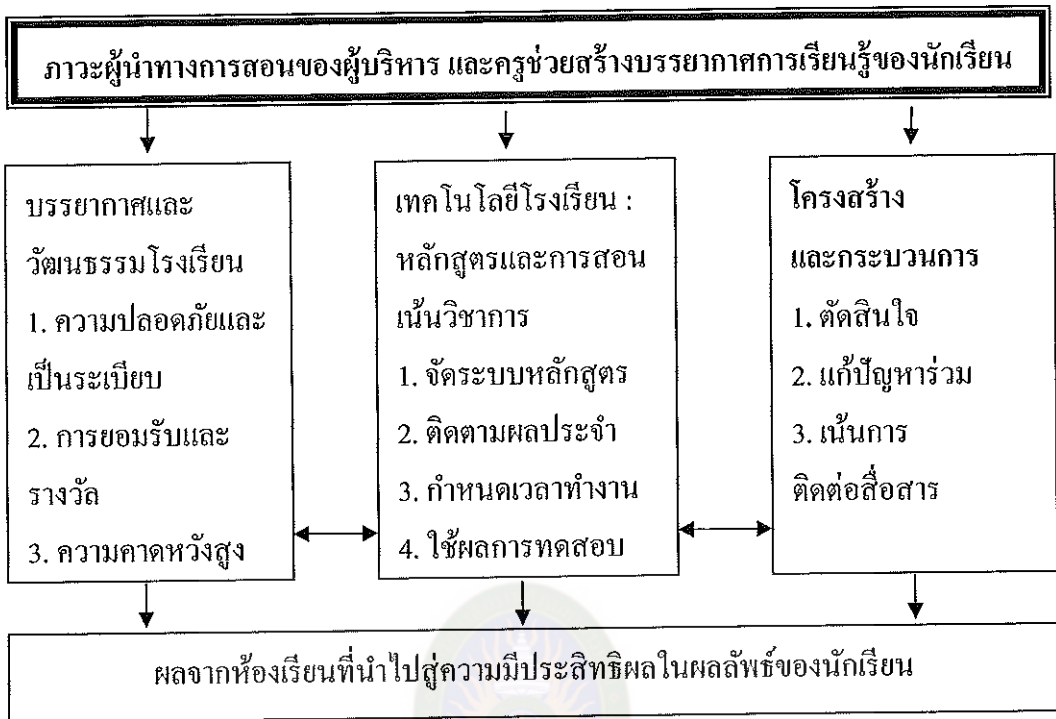
Purkey and Smith (1983 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2555 : 173) ได้จัดปัจจัยที่แสดงถึงความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย มีการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ มีการพัฒนาคณะครู มีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด มีการสนับสนุนจากท้องถิ่น

2. กลุ่มเกี่ยวกับกระบวนการ ประกอบด้วย มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์แบบสถานศึกษา มีสำนักชุมชน มีจุดหมายที่ชัดเจน มีระเบียบและวินัย มีความคาดหวังร่วมกันสูง

Pollack (1987 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2555 : 173) ได้จำแนกองค์ประกอบความเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การปฏิบัติการเรียนการสอน และโครงสร้างและกระบวนการองค์การ ในลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นถึงบทบาทของภาวะผู้นำ (leadership) ที่ส่งผลต่อองค์ประกอบทั้ง 3 ด้วย ดังแผนภาพ ที่ 2





แผนภาพที่ 2 โรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามแนวคิด Pollack

Mortimore (1988 : 126) ให้ทัศนะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญ ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนการพัฒนา และการตัดสินใจ ความสามัคคีของคณะครู เน้นการเรียนรู้ การสอนที่ทำท่าย สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน เน้นการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและประเมินผล การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับชีวิตในโรงเรียน มีบรรยากาศทางบวก

Caldwell & Spinks (1990 : 156) ได้ให้ทัศนะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ว่าเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ดังนี้

#### 1. ด้านหลักสูตร

- 1.1 โรงเรียนมีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน
- 1.2 โรงเรียนมีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้
- 1.3 โรงเรียนมีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ
- 1.4 ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนระดับสูง

## 2. ด้านการตัดสินใจ

- 2.1 บุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของโรงเรียนในระดับสูง
- 2.2 คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนสูง
- 2.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนสูง

## 3. ด้านทรัพยากร

- 3.1 โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่ช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจ 1. สามารถแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.3 จัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา

## 4. ด้านภาวะผู้นำ

- 4.1 ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู
- 4.2 ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู
- 4.3 กระตุ้นคณะครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และให้ใช้ครูมีทักษะ
- 4.4 มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง
- 4.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู และนักเรียน
- 4.6 มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น
- 4.7 มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 4.8 จัดให้มีข้อมูล ย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง
- 4.9 มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่อง และวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

## 5. ด้านบรรยากาศ

- 5.1 โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ
- 5.2 ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดมุ่งหมายและค่านิยมของโรงเรียน
- 5.3 โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและนักเรียน
- 5.4 มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน

- 5.5 มีบรรยากาศความไว้วางใจและสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน
- 5.6 มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี
- 5.7 มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน
- 5.8 ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง
- 5.9 นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง
- 5.10 นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของของผู้อื่น
- 5.11 จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน
- 5.12 ความเป็นระเบียบวินัยที่ดีของโรงเรียน
- 5.13. ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องวินัย

ของนักเรียน

- 5.14 อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ
- 5.15 อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ
- 5.16 อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ
- 5.17 ครูมีขวัญกำลังใจระดับสูง
- 5.18. ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและน้ำใจความเป็นกลุ่ม

ในระดับสูง

- 5.19 อัตราการขาดงานของครูต่ำ
- 5.20 การย้ายของครูมีพอเล็กน้อย

## 6. ด้านผลลัพธ์

- 6.1 อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ
- 6.2 คะแนนทดสอบถึงความสำเร็จในระดับสูง
- 6.3 ความสำเร็จในการศึกษาหรือหาทางทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

Smith and Tomlinson (1990 : 114) กล่าวปัจจัยของโรงเรียนที่ประสบ

ความสำเร็จดังนี้ ภาวะผู้นำและการบริหาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู มีบรรยากาศของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน(ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น) มีการสอนและมีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน

Hoy and Miskel (2001 : 373) ได้รวมความคิดของนักวิชาการศึกษาที่ให้ ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี และสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน

พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

Sergiovanni (2001 : อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2555 : 171) ได้กล่าวผลการวิเคราะห์ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (successful school) ของ Duttweiler ซึ่ง ได้มาจากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Purkey and Smith ปี 1982 Roueche and Baker ปี 1986 Stedman ปี 1987 และ Wayson ปี 1988 แล้วพบว่า ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนั้นมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
4. มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก
5. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
6. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง
7. ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
8. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
9. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

พันธ์เทพ ใจคำ (2547 : 105) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุนแบบมีส่วนร่วม และแบบเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ส่วนแบบบงการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ที่ระหว่างโรงเรียน และชุมชน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

วาโร เฟ็งส์วัตต์ (2549 : 112-119) ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า 1) ในภาพรวมพบว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $X^2 = 5.78$ ,  $p\text{-value} = 0.12$ ,  $df = 3$ ,  $RMSEA = 0.038$ ,  $GFI = 1.00$ ,  $AGFI = 0.98$ , Largest Standardized Residual = 1.64) เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77 โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.50 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.27 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลเท่ากับ 0.30 โดยมีอิทธิพลทางตรง องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.17 โดยมีอิทธิพลทางอ้อม และองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.0017 โดยมีอิทธิพลทางตรง เมื่อพิจารณาสมการ โครงสร้างพบว่าองค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ ได้ร้อยละ 79.00 และ 42.00 ตามลำดับ 2) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงพบว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $X^2 = 6.33$ ,  $p\text{-value} = 0.28$ ,  $df = 5$ ,  $RMSEA = 0.039$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $AGFI = 0.96$ , Largest Standardized Residual = 1.66) เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.48 โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.36 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.12 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.16 โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรง องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลเท่ากับ 0.08 โดยมีอิทธิพลทางอ้อม เมื่อพิจารณาสมการ โครงสร้างพบว่าองค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 42.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ ได้ร้อยละ 62.00 และ 22.00 ตามลำดับ 3) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำพบว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $X^2 = 1.33$ ,  $p\text{-value} = 0.77$ ,  $df = 3$ ,  $RMSEA = 0.00$ ,  $GFI = 1.00$ ,  $AGFI = 0.99$ , Largest Standardized Residual = 0.83) เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนพบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.45 โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.35 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.10 รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.13 โดยมีอิทธิพลทางตรง องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.003 โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรง เมื่อพิจารณาสมการ โครงสร้างพบว่าองค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวน ขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 57.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำได้ร้อยละ 71.00 และ 26.00 ตามลำดับ

ทะนงศักดิ์ เจริญชัย (2549 : 121-126) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสามารถเรียงจากระดับประสิทธิผลมากไปหาประสิทธิผลน้อย ได้แก่ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานวิชาการ 3) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้าน การใช้ทักษะทางเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้ทักษะทางมนุษยและการใช้ทักษะทางความคิดรวบยอด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามลักษณะ โรงเรียนที่เปิดทำการสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน รายด้าน การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6) ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามลักษณะ โรงเรียนที่เปิดทำการสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 7) ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามระดับทักษะของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีระดับทักษะกลุ่มสูง มีประสิทธิผลในการบริหารงานสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มที่มีระดับทักษะกลุ่มปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 9) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ทางเทคนิค และทางความคิดรวบยอดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรุวรรณ อุ่ณวิเศษ (2549 : 146-159) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวประประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 73 และมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm .32$  7) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ที่ควรได้รับการพัฒนามี 5 ด้าน คือ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคคล ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มี 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านทรัพยากร และด้านผลสัมฤทธิ์

ตราวุฒิ บุญยสิน (2550 : 151-164) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร มี 7 ด้าน คือ ด้านความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผน และการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม ด้านความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิผล ด้านความสามารถในการสร้างทีมงาน ด้านความสามารถในการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ด้านความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในองค์กร และด้านความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มเปลี่ยนแปลงในองค์กร 6) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร โดยภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 7 ด้าน ที่ต้องพัฒนาคือ ด้านความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผน และการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม ด้านความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิผล ด้านความสามารถในการสร้างทีมงาน ด้านความสามารถในการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ด้านความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในองค์กร และด้านความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และ



การริเริ่มเปลี่ยนแปลงในองค์กร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 4 ด้านคือ ด้านการพัฒนาและการจัดการ ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา

สุมิตร ขาวประภา (2550 : 129-133) ได้ทำการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความทุ่มเทมีความผูกพันมากกว่าด้านอื่นๆ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีประสิทธิผลสูงกว่าด้านอื่นๆ 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดและประเภทต่างกัน พบว่า (3.1) ความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3.2) ความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (3.3) ความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความทุ่มเทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนเล็กมีความผูกพันมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนด้านความศรัทธา และด้านความภักดี ไม่แตกต่างกัน (3.4) ความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประเภทต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดและประเภทต่างกัน พบว่า (4.1) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านคือ ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศ และด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

(4.2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (4.3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่าด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและด้านผลลัพธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยี ด้านทรัพยากร และด้านบรรยากาศไม่แตกต่างกัน (4.4) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประเภทต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านพบว่า ด้านการตัดสินใจ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยี และด้านบรรยากาศไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เสกสิทธิ์ ปานนูน (2551 : 111-112) ได้ทำการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับรู้โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านหลักสูตร และปัจจัยด้านบรรยากาศ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นปัจจัยด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลาง และปัจจัยด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน เป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านทรัพยากร ( $X_0$ ) ปัจจัยด้านนักเรียน ( $X_1$ ) และปัจจัยด้านผู้บริหาร ( $X_4$ ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .796 สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน ได้ร้อย

ละ 63.40 สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่ ได้ดังนี้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .240 + .232(X_6) + .355(X_2) + .193(X_4) + .138(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .374Z(X_2) + .313Z(X_6) + .243Z(X_4) + .140Z(X_1)$$

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 186-190) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 226.11 ค่าองศาอิสระ = 115 ค่า P = 0.063 ค่าดัชนี GFI = 0.96 ค่าดัชนี AGFI = 0.91 ค่าดัชนี RMSEA = 0.056 และค่า CN = 276.52) 3) ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

ณัฐพงศ์ ไชยสิทธิ์ (2552 : 111-115) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมกรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือการมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจของครูและผู้บริหารในการบริหารงานด้านงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไปและด้านการบริหารงานงบประมาณ (2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการและ ด้านการบริหารงานงบประมาณ (3) พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (5) พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (6) ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน (7) พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหาร กับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กัน (8) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและบริหาร ด้านการบริหารงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไป กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านวิชาการและด้านการบริหารงบประมาณไว้ด้วยแล้ว

บุญตา ชาญธานี (2552 : 103-107) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุก ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารตนเอง รองลงมาคือ ด้านการกระจายอำนาจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วม 2) ประสิทธิภาพของ โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การ กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมาคือ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนและชุมชน 3) การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของ โรงเรียน ในภาพรวม ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหาร โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ เอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ที่ีระหว่าง โรงเรียนและชุมชน การ

กำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของ โรงเรียนอยู่ในระดับสูงตามลำดับ และบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ธวัชรรัตน์ ไบบัว (2555 : 65-67) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และเป็น การผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูงมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติเชิงบวก และด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง

#### 4 .การสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ในการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของ โรงเรียนครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1972 – 2001 จำนวน 9 คน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของ โรงเรียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 – 2555 จำนวน 11 คน เพื่อประกอบการสังเคราะห์ประสิทธิผลของ โรงเรียน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน		งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน		ความถี่
	ทฤษฎี	ปี	งานวิจัย	ปี	
ประสิทธิผลของโรงเรียน	Mott	1972	✓		1
	Rutter et al.	1979	✓		1
	Purkey & Smith	1983	✓		1
	Pollack	1987	✓		1
	Mortimer	1988	✓		1
	Caldwell & Spinks	1990	✓		1
	Smith & Tomlinson	1990	✓		1
	Hoy and Miskel	2001	✓		1
	Servovanni	2001	✓		1
	พุ่มเทพใจคำ	2547	✓		1
	ภาวิณี วงศ์วิไล	2549	✓		1
	พจนกันต์ เจริญชัย	2549	✓		1
อรวรรณ อำนวยผล	2549	✓		1	
ศิวาฒบถน	2550	✓		1	
สมัยธร ขาววาไรภา	2550	✓		1	
เสกสิทธิ์ ปานพิน	2551	✓		1	
สุเมตทิศ กางพงษ์	2551	✓		1	
ณัฐพงษ์ ไชยสิทธิ์	2552	✓		1	
นงนุช หาญหาญ	2552	✓		1	
ศุภฤกษ์ ใบบัว	2555	✓		1	
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
2. สภาพแวดล้อมที่ดี	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
5. ทรัพยากรทางการศึกษา	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1
	✓		✓		1

ประสิทธิผลของโรงเรียน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน		จำนวน	
	ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน		
ประสิทธิผลของโรงเรียน	Mott	1972	✓	
	Rutter et al.	1979		
	Purkey & Smith	1983	✓	
	Pollack	1987	✓	
	Mortimer	1988	✓	
	Caldwell & Spinks	1990	✓	
	Smith & Tomlinson	1990	✓	
	Hoy and Miskel	2001	✓	
	Seriovanni	2001		
	พหุศาสตร์ ใจคำ	2547	✓	
	วไล ฝั่งสวัสดิ์	2549	✓	✓
	ทงศักดิ์ เจริญชัย	2549	✓	
	อรรถพร อภิเดช	2549	✓	
สราวุฒิ มอญ	2550			
ศิริพร นาประภา	2550	✓		
เสกสิทธิ์ ปานน	2551		✓	
สมศักดิ์ กางพง	2551			
ณัฐพงศ์ ไซสุท	2552			
มณฑา หาญ	2552		✓	
ชวรัตน์ ใจบัว	2555		✓	
6. การตัดสินใจ			8	
7. มีหลักสูตรชัดเจน			6	
8. นักเรียนมีทัศนคติทางบวก			6	
9. การพัฒนาครู			6	
10. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน			6	
11. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของครู			5	
12. ผู้ปกครอง ชุมชน ที่องถิ่นมีส่วน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการ ศึกษา			5	
13. ความสามัคคีของคณะครู			4	

ประสิทธิผลของโรงเรียน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน		ความถี่
	ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน	
ประสิทธิผลของโรงเรียน	1972 Mott	✓	✓
	1979 Rutter et al.	✓	✓
	1983 Purkev & Smith	✓	✓
	1987 Pollack	✓	✓
	1988 Mortimer	✓	✓
	1990 Caldwell & Spinks	✓	✓
	1990 Smith & Tomlinson	✓	✓
	2001 Hoy and Miskel	✓	✓
	2001 Seroyanni	✓	✓
	2547 พันธุ์เทพใจตา	✓	✓
	2549 ภาไร พันธ์รัตน์		
	2549 ทางศักดิ์เจริญชัย		
	2549 อรรถพร อำนวยเดช		
	2550 ศรีชาติ มอญาน		
2550 ศุภิศร ขวาประภา			
2551 เสกสิทธิ์ ปานมน			
2551 สัมพรทิพย์ กวางพงษ์	✓	✓	
2552 สมพงษ์ ใหญ่พิทักษ์			
2552 นยดา ทาอชาม		✓	
2555 ศุภรัตน์ ใบบัว		✓	
14. ระเบียบและวินัย			4
15. การบรรลุดำเนินการประสงค์ เป้าหมาย			4
16. การพัฒนาปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา		✓	4
17. เน้นด้านวิชาการของนักเรียน			4
18. การทำงานเป็นทีม			4
19. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้		✓	4
20. การมอบหมายความรับผิดชอบให้กับ นักเรียน			4



ประสิทธิผลของโรงเรียน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน	
	ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ประสิทธิผลของโรงเรียน	1972 Mott	2547 พันเทพ ใจตา
	1979 Rutter et al.	2549 วัชรพงษ์ วัชรดี
	1983 Purkay & Smith	2549 ทนงศักดิ์ เจริญชัย
	1987 Pollack	2549 อรรถพร อภิวัฒนะ
	1988 Mortimer	2550 สุวิมล มณฑิน
	1990 Caldwell & Spinks	2550 ศรัทธา ขวประภา
	1990 Smith & Tomlinson	2551 เสกสิทธิ์ ปานน
	2001 Hov and Miskel	2551 สมศักดิ์ กางพง
	2001 Serjovanni	2552 ศุภพงษ์ ไทยสิทธิ์
		2552 บอยดา ขวชาญ
		2555 วิชาชน ไบว
	21. การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร	✓
22. พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	✓	3
23. ห้องเรียนที่ดี	✓	3
24. การบันทึกข้อมูลเพื่อวางแผนและประเมินผล	✓	3
25. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน	✓	3
26. กิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน	✓	2

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน	
ประสิทธิผลของโรงเรียน	Mott	1972	2
27. ความผูกพันกับโรงเรียน	Butter et al.	1979	2
28. จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน	Purkey & Smith	1983	2
29. ความคาดหวังในตัวนักเรียนสูง	Pollack	1987	2
30. ครูและนักเรียนมีขวัญกำลังใจ	Caldwell & Spinks	1990	2
31. การปฏิบัติและติดตามผล	Mortimer	1988	2
32. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	Smith & Tomlinson	1990	2
ของครู	Hov and Miskel	2001	2
33. ความสามารถในการปรับตัว	Serlovanni	2001	2
34. การบริหารงานวิชาการ	Hayes	2001	2
35. การบริหารงานทั่วไป	Hayes	2001	2
36. การบริหารงานบุคคล	Hayes	2001	2
	Hayes	2001	2
	Hayes	2001	2
	Hayes	2001	2
	Hayes	2001	2
	Hayes	2001	2
	Hayes	2001	2
	Hayes	2001	2
	Hayes	2001	2

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน
37. การบริหารงานประมาณ	Mott	2555 วิชาธุรกิจใหม่
38. การกำหนดค่านิยม ความคาดหวัง และมาตรฐานของโรงเรียน	Butter et al.	2552 บอตา วิชาชีว
39. คล้องกับความต้องการของนักเรียน	Pollack	2552 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
40. ความสามารถในการประสานงาน	Purkay & Smith	2551 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
41. ความปลอดภัย	1987	2550 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
42. การนิเทศภายในโรงเรียน	1983	2549 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
43. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	1979	2549 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
44. เน้นการเรียนรู้ การสอนที่ท้าทาย	1972	2547 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
	Mortimer	2549 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
	1988	2549 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
	1987	2549 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
	1983	2549 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
	1979	2547 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
	1972	2547 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
	1990	2549 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
	1990	2549 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
	1990	2549 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
	2001	2549 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
	2001	2549 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ
	2001	2549 ศึกษาศาสตร์ วิทยุ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน	
	ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ประสิทธิผลของโรงเรียน	1972 Mott	2547 ทักษะพอคำ
	1979 Rutter et al.	2549 วิชาพื้นฐาน
	1983 Purkev & Smith	2549 ทักษะการคิดวิเคราะห์
	1987 Pollack	2549 อรรถประโยชน์
	1988 Mortimer	2550 ศาสนา
	1990 Caldwell & Spinks	2550 อรรถประโยชน์
	1990 Smith & Tomlinson	2551 ศาสนา
	2001 Hoy and Miskel	2551 อรรถประโยชน์
	2001 Serioyanni	2552 อรรถประโยชน์
		2552 บทบาทของครู
		2552 บทบาทของครู
		2555 บทบาทของครู

45. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ

ทำงาน

46. ความตระหนักสูง

47. ครูเป็นแบบอย่างที่ดี

48. สมรรถนะขององค์กร

49. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

50. การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่

51. รูปแบบบริหารที่ชัดเจน

52. เวลาเพื่อการเรียนรู้

53. ค่านิยมชน

ใช้ความถี่ตั้งแต่ 8 ระดับขึ้นไป

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนครั้งนี้ ควรใช้ความถี่ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป เพราะเป็นความถี่ที่นักวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับตรงกันมากที่สุด มีความเข้มแข็ง และมีความน่าเชื่อถือเพียงพอต่องานวิจัยครั้งนี้ และสามารถจำแนกองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Mott. 1972 ; Rutter et al., 1979 ; Purkey & Smith. 1983 ; Pollack. 1987 ; Mortimor. 1988 ; Caldwell & Spinks. 1990 ; Smith & Tomlinson. 1990 ; Sergiovanni. 2001 ; วาโร เฟ็งส์วัตต์. 2549 ; อรรวรรณ อุ๋นวิเศษ. 2549 ; สรวาฒติ บุญยีน. 2550 ; สุมิตร ขาวประภา. 2550 ; เสกสิทธิ ปานนูน. 2551 ; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551)
2. สภาพแวดล้อมที่ดี (Mott. 1972 ; Rutter et al., 1979 ; Purkey & Smith. 1983 ; Pollack. 1987 ; Mortimor. 1988 ; Caldwell & Spinks. 1990 ; Smith & Tomlinson. 1990 ; Sergiovanni. 2001 ; วาโร เฟ็งส์วัตต์. 2549 ; อรรวรรณ อุ๋นวิเศษ. 2549 ; สรวาฒติ บุญยีน. 2550 ; สุมิตร ขาวประภา. 2550 ; เสกสิทธิ ปานนูน. 2551 ; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551)
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Mott. 1972 ; Rutter et al., 1979 ; Purkey & Smith. 1983 ; Pollack. 1987 ; Mortimor. 1988 ; Caldwell & Spinks. 1990 ; Smith & Tomlinson. 1990 ; Sergiovanni. 2001 ; วาโร เฟ็งส์วัตต์. 2549 ; อรรวรรณ อุ๋นวิเศษ. 2549 ; สรวาฒติ บุญยีน. 2550 ; สุมิตร ขาวประภา. 2550 ; เสกสิทธิ ปานนูน. 2551 ; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551)
4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู (Mott. 1972 ; Rutter et al., 1979 ; Purkey & Smith. 1983 ; Pollack. 1987 ; Mortimor. 1988 ; Caldwell & Spinks. 1990 ; Smith & Tomlinson. 1990 ; Sergiovanni. 2001 ; วาโร เฟ็งส์วัตต์. 2549 ; อรรวรรณ อุ๋นวิเศษ. 2549 ; สรวาฒติ บุญยีน. 2550 ; สุมิตร ขาวประภา. 2550 ; เสกสิทธิ ปานนูน. 2551 ; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551)
5. ทรัพยากรทางการศึกษา (Mott. 1972 ; Rutter et al., 1979 ; Purkey & Smith. 1983 ; Pollack. 1987 ; Mortimor. 1988 ; Caldwell & Spinks. 1990 ; Smith & Tomlinson. 1990 ; Sergiovanni. 2001 ; วาโร เฟ็งส์วัตต์. 2549 ; อรรวรรณ อุ๋นวิเศษ. 2549 ; สรวาฒติ บุญยีน. 2550 ; สุมิตร ขาวประภา. 2550 ; เสกสิทธิ ปานนูน. 2551 ; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551)

6. การตัดสินใจ (Mott. 1972 ; Rutter et al., 1979 ; Purkey & Smith. 1983 ; Pollack. 1987 ; Mortimor. 1988 ; Caldwell & Spinks. 1990 ; Smith & Tomlinson. 1990 ; Sergiovanni. 2001 ; วาโร เฟ็งส์วส์คี่. 2549 ; อรวรรณ อุ๋นวิเศษ. 2549 ; สรวาวุฒิ บุญยื๋น. 2550 ; สุมิตร ขาวประภา. 2550 ; เสกสิทธิ์ ปานนูน. 2551 ; สัมฤทธิ์ กางเฟ็ง. 2551)

## 5. องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

### 5.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็น และให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

สมเดช สีแสง (2542 : 114-116) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามด้วยความเต็มใจ มักจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำมุ่งเฉพาะที่พฤติกรรมของผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นเสมือนหนึ่งเครื่องมือในการบริหารงานผู้นำ เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้น ได้ทุกตัวคนนั้นก็คือ การสร้างศรัทธาบารมีให้เกิดขึ้นในตัวเอง

ศจี อนันต์นพคุณ (2542 : 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ความรู้ความสามารถในการวินิจฉัย สั่งการ โน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำจะปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วง ได้โดยยาก

ภาววัฒน์ พันธุ์แพ (2546 : 45) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการจูงใจคนให้กระทำตามสิ่งที่ผู้นำปรารถนาโดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในสิ่งที่ผู้นำปรารถนา

กนกอร ยศไพบุลย์ (2546 : 26) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลของการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อถือ และความรู้จักของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลหนึ่งในระบบสังคม โดยที่ผู้ถูกกระทำเต็มใจยอมรับอิทธิพลนั้น

Robbins (1989 : 302) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Hughes (1999 : 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจ สั่งการ โน้มน้าว มีการบริหารที่ยืดหยุ่น พยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เสนอแนะวิธีการใหม่ๆ รู้จักแก้ปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความเสียสละ มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น มีการมอบหมายงาน รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล และกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้

## 5.2 สภาพแวดล้อมที่ดี

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็น และให้ความหมายเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมที่ดี ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (2530 : 15) ได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมไว้ว่าสิ่งแวดล้อมคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นรูปธรรม (จับต้องและมองเห็น ได้) และนามธรรม (วัฒนธรรม แบบแผน ประเพณี ความเชื่อ) มี อิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกันเป็นปัจจัยเกื้อหนุนกันและกันผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมี ส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สิ่งแวดล้อมเป็นวงจรและวัฏจักร ที่เกี่ยวข้องกันไปทั้งระบบ

สมิทธิ์ สระอุบล (2532 : 2) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มี อิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อกูลหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งมี ส่วนเสริมสร้างหรือทำลายปัจจัยอื่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เป็นวงจร และวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกันทั้งระบบ

บุญช่วย จินดาประพันธ์ (2536 : 81) กล่าวถึง สิ่งแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยภายนอก ทุกสิ่งทุกอย่างที่อาจมีอิทธิพล และผลกระทบต่อ โอกาสที่สิ่งมีชีวิตตัวใดตัวหนึ่งมีชีวิต รอดและเจริญพันธุ์

อำภา บุญช่วย (2537 : 145) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาว่า เป็นการจัดสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวให้ผู้ที่ได้สัมผัส ได้มีความ โน้มเอียงไปกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ โรงเรียนจึงต้องมีการปรุงแต่งสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อโน้มน้าวความรู้สึกของนักเรียนให้พอใจที่จะเรียนและอยากเรียน

กรมสามัญศึกษา (2543 : 8) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาว่า หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกที่สมาชิกในโรงเรียนมีต่อ โรงเรียน และอาจารย์รวมถึงความรู้สึกที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน มีต่อโรงเรียนด้วย ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจพอใจ อบอุนใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดีก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขาดความรักความผูกพันต่อโรงเรียน ขาดความรู้สึกการเป็นเจ้าของ เมื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว่าแห้ว ฯลฯ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 183-184) สิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติ หรือมนุษย์ได้เกิดขึ้นเพื่อกำหนดอนาคตของการจัดการการบริการและการประสานงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม คือ ดำเนินการกำหนดความมุ่งหมายของแผนงาน โครงการ และงานที่เกี่ยวกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้นซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคล โดยผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นไปตามขั้นตอนของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยังพอใจด้วยกันทุกฝ่าย

ซัชพล ทรงสุนทรวงศ์ (2548 : 10) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆ ทั้งมีชีวิต และไม่มีชีวิต เกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น ประกอบด้วยสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความสะอาดร่มรื่น เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีความปลอดภัย อาคารเรียนมีความมั่นคง ห้องน้ำ – ห้องส้วมสะอาดถูกสุขลักษณะ มีห้องพักรูที่เอื้อต่อการทำงาน มีห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีที่นั่งพักผ่อนสำหรับผู้เรียน มีบริการน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ มีการควบคุมคุณภาพอาหาร มีบริการสุขภาพอนามัย มีบริการห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ และโสตทัศนูปกรณ์ มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อ โน้มน้าวความรู้สึกของครูในการทำงาน และผู้เรียนให้พอใจที่จะเรียน

### 5.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ได้มีนักวิชาการหลายคน ได้แสดงความคิดเห็น และให้ความหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไว้ดังนี้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2529 : 29) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนเรียน (Academic Achievement) หมายถึง คุณลักษณะรวมถึงความรู้ความสามารถ



ของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน หรือมวลประสบการณ์ที่ปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอนทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่างๆ ของสมรรถภาพทางสมอง

ไพศาล หวังพานิช (2533 : 137) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement) หมายถึง คุณลักษณะและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือจากการสอน จึงเป็นการตรวจสอบความสามารถหรือความสัมฤทธิ์ผล (Level of accomplishment) ของบุคคลว่าเรียนรู้แล้วเท่าไร มีความสามารถชนิดใด

บุญชม ศรีสะอาด (2537 : 68) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการค้นคว้า การอบรม การสั่งสอน การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความรู้สึกร่วมกัน จริยธรรมต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากการฝึกสอน

ภพ เหล่าไพบูรณ์ (2542 : 57) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ได้จากที่ไม่เคยกระทำได้หรือกระทำได้น้อยก่อนที่จะมีการเรียนการสอนซึ่งเป็นพฤติกรรมที่วัดได้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2544 : 124-125) ได้ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคือ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เมื่อได้มีการเปลี่ยนแปลงปริมาณ หรือคุณภาพของความสามารถ พฤติกรรมหรือลักษณะทางจิตใจ ถ้าการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายอันเป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนการสอนที่ครูผู้สอนอาจจัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้นั้น สิ่งที่มีวัดจึงเป็นสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดขึ้นซึ่งอาจเป็นความรู้หรือทักษะบางอย่าง (ส่วนใหญ่จะเน้นทักษะทางสมอง หรือความคิด) อันบ่งบอกถึงสถานภาพของการเรียนที่ผ่านมาหรือสภาพการเรียนรู้ที่บุคคลนั้น ได้รับ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2547 : 71) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ผลที่เกิดจากการสอนหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งแสดงออกมา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านพิสัย

Eysenck (1981 : 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ขนาดความสำเร็จที่ได้จากการทำงานที่ต้องอาศัยความพยายามจำนวนหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการกระทำที่อาศัยความสามารถทางร่างกายและสมอง โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาจได้จากกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ เช่น การสังเกต การตรวจการบ้าน หรืออาจอยู่ในรูปของเกรดที่ได้จากโรงเรียนซึ่งต้องอาศัยวิธีการที่ซับซ้อน หรืออาจได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้หรือด้านทักษะบางอย่างของผู้เรียน โดยพิจารณาจากผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีความรู้ตามหลักสูตรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เรียนจบตามหลักเกณฑ์ เข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามจุดมุ่งหมายที่โรงเรียนกำหนด

#### 5.4 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็น และให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ ดังนี้

Good (1973 : 320) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนของบุคคลที่มีต่องาน

Greenberg and Baron (1993 : 181) นิยามความพึงพอใจในงานว่า เป็นปฏิกริยาตอบสนองทางด้านความคิดทางอารมณ์ในเชิงประเมินต่องาน ลักษณะความพึงพอใจในงานประกอบด้วยองค์ประกอบความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน ซึ่งอาจสอดคล้องหรืออาจแตกต่างกันก็ได้ เช่น บุคคลอาจมีความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน แต่ไม่พึงพอใจหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานก็ได้ สภาวะความพึงพอใจในงานของบุคคลมีลักษณะค่อนข้างคงที่ตามประสบการณ์ในการทำงาน และความคาดหวัง ของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539: 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540 : 100) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆ หนึ่ง

สมยศ นาวิการ (2540 : 530) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นทัศนคติอย่างหนึ่งความพึงพอใจในงานนั้นเป็นทัศนคติในทางบวกที่บุคคลมีต่องานที่ทำอยู่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 100) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นเรื่องความรู้สึกของคน หรือจะรวมไปถึงเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่จะตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานในการทำงาน ถ้าหากคนในองค์กรหรือหน่วยงานใดมีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะพยายามที่จะสละเวลาหรือพยายามทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่การทำงานนั้นมาก บุคคลจะมีความพึงพอใจมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลในการทำงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2542 : 81) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกยินดีมีความสุขและเต็มใจที่จะทำงาน หรือมีทัศนคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติในหลายๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเหล่านี้ได้ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในลักษณะเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงาน

วิภาดา คุปตานนท์ (2544 : 170) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) ว่าเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลหรือทัศนคติต่องานซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบแล้วแต่กรณี แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่เป็นทางบวกต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานจะก่อให้เกิดแรงผลักดันให้สวามีภักดีและทุ่มเทต่อการทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อการทำงานในโรงเรียน ที่เป็นความพึงพอใจในการทำงานจากการกำหนด โครงสร้างการบริหารงาน รูปแบบการบริหารจัดการ ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีมาตรฐานการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การยอมรับจากสังคมและชุมชน ความผูกพันต่อโรงเรียน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น ที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ยอมสละเวลาหรือพยายามทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

### 5.5 ทรัพยากรทางการศึกษา

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็น และให้ความหมายเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2542 : 10) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรการศึกษาว่าเป็น ทรัพยากรในทิศทางการศึกษา คือ บุคคล เงิน งบประมาณ ในการศึกษา แหล่งเรียนรู้ในชุมชน

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2543 : 6) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาไว้ 2 แนวทาง คือ ความหมายที่แคบ ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา หมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่นำไปใช้เพื่อการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทภายในสังคม ปัจจัยนำเข้านี้ส่วนใหญ่จะเป็นรูปของเงิน งบประมาณทั้งรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์และการลงทุนความหมายที่กว้าง ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา หมายถึง ปัจจัยนำเข้าและปัจจัยกระบวนการจัดการในการแปรเปลี่ยนปัจจัยนำเข้านั้นให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสามารถในการดึงการระดมสรรพกำลังในสังคมเข้ามาสนับสนุน ส่งเสริม เกื้อหนุนการศึกษาในรูปแบบต่างๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 15) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษาว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปได้และครอบคลุมไปถึงตัวบุคคล เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 109) ได้ให้คำจำกัดความของทรัพยากรไว้ว่า คือ ความรู้ทุกเรื่องที่มี ในชุมชน หากผู้บริหารยังมีความคิดแบบเดิม ในมุมมองที่แคบ ๆ ว่า ทรัพยากรหมายถึง เงิน งบประมาณก็จะเห็นแต่ความยากจนของชุมชนชนบทและชุมชนแออัดในเมือง มองไม่เห็น โอกาสที่จะพัฒนา ทั้งจำแนกทรัพยากรออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ งบประมาณที่ได้จากส่วนกลางหรือเป็นเงินบริจาคและ 2) ทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นความร่วมมือที่ได้รับ เช่น บริจาคเวลา ความรู้ ความคิด คำแนะนำ บริการ แหล่งเรียนรู้ และวัสดุต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้จัดการเรียนการสอน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549 : 4) ได้ให้ความหมายทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) ในความหมายแรก ทรัพยากรที่ไม่ใช่การเงินครอบคลุมปัจจัยหลัก ๆ คือ ที่ดิน แรงงาน ทู่น และการประกอบการ ตามนัยนี้ทรัพยากรทางการศึกษาจึงรวมถึงบุคลากร ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน นอกจากนี้ทรัพยากรทางการศึกษา ยังหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจนวิทยุ โทรทัศน์ ดาวเทียม อินเทอร์เน็ตที่สามารถใช้ประโยชน์ทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น อาคารเรียน ครุภัณฑ์ สื่อการเรียน

ที่นำไปใช้เพื่อการจัดการศึกษา ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด

### 5.6 การตัดสินใจ

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็น และให้ความหมายเกี่ยวกับการตัดสินใจไว้ ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 97) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ กระบวนการเลือกแนวทางปฏิบัติที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์ หรือปัญหาต่าง ๆ

นิรมล กิติกุล (2542 : 49) กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นการเลือกเอาทางที่ดีที่สุดจากทางเลือกตั้งแต่สองทางขึ้นไป ซึ่งเป็นทางเลือกที่ถูกต้องตามเหตุผล และได้ผลตามเป้าหมายมากที่สุด

สุพานี สฤษฏีวานิช (2549 : 166) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจ (Decision Making) ไว้ว่าการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกจากหลายๆ ทางเลือกที่มีอยู่ ณ เวลานั้น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการหรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การตัดสินใจ ณ ขณะนี้ เวลานั้น ซึ่งส่งผลถึงอนาคต

ชร สุนทรายุทธ (2551 : 375) มีความเห็นว่าการตัดสินใจ (Decision) กับการทำการตัดสินใจ (Decision-Making) อาจใช้แทนกันได้ หมายถึง การเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดหวังว่าเป็นทางที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ โดยถือเอาเกณฑ์จากการแก้ปัญหาได้

สมาน อัสวภูมิ (2551 : 224) กล่าวว่า การตัดสินใจ (Decision-Making) หมายถึง จุดที่บุคคลลงความเห็นว่า จะเลือกทางเลือกใดดี โดยเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียจากทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่

ภารดี อนันต์นาวิ (2553 : 159) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือก เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการปฏิบัติที่ดีที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการใช้เหตุผลของครูในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการทำงานที่คิดว่าดีที่สุด ซึ่งเป็นทางเลือก ที่ถูกต้องตามเหตุผล โดยพิจารณาจากการพัฒนานโยบายของโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่างๆ การออกแบบสื่อการเรียนการสอน การคัดเลือกวัสดุ อุปกรณ์ การวางแผนจัดหางบประมาณ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การกำหนดวิสัยทัศน์

การพิจารณาจัดสรรงบประมาณ การพิจารณาความดีความชอบ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี อันเป็นผลนำไปสู่เป้าหมายการทำงานที่โรงเรียนกำหนด

## การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient)

ศิริชัย กาญจนวาสี (2555 : 247-250) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร สามารถวัดได้ด้วยดัชนีทางสถิติ เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ถ้าเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร เรียกว่า สหสัมพันธ์อย่างง่าย แต่ถ้าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของแปรมากกว่า 2 ตัว กับอีกตัวแปรหนึ่ง เรียกว่า สหสัมพันธ์พหุจากการศึกษาสหสัมพันธ์ ทำให้ทราบทิศทางและขนาดของความผันแปรร่วมกันระหว่างตัวแปร อันนำไปสู่การทำนายค่าของตัวแปรตามที่น่าสนใจศึกษาจากค่าตัวแปรอิสระ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient) เป็นผลงานของ Karl Pearson (1900) ได้พัฒนาตัวชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร (โดยตัวแปรทั้งสองต่างเป็นค่าต่อเนื่องหรือวัดในสเกลอันตรภาค/อัตราส่วน) เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's r) ซึ่งมีสูตรการคำนวณคุณลักษณะสำคัญ และการทดสอบนัยสำคัญดังต่อไปนี้

### 1. สูตรการคำนวณ

$$r = \frac{\sum (Z_x Z_y)}{n}$$

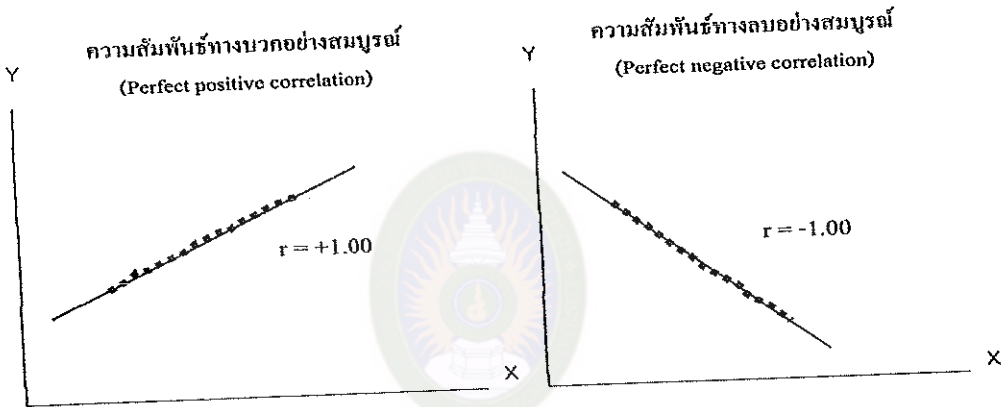
เมื่อ  $Z_x, Z_y$  แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปร x และ y ตามลำดับ  
n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) จึงเป็นค่าเฉลี่ยของผลคูณระหว่างคะแนนมาตรฐานของสองตัวแปร ซึ่งมีสูตรการคำนวณจากคะแนนดิบดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

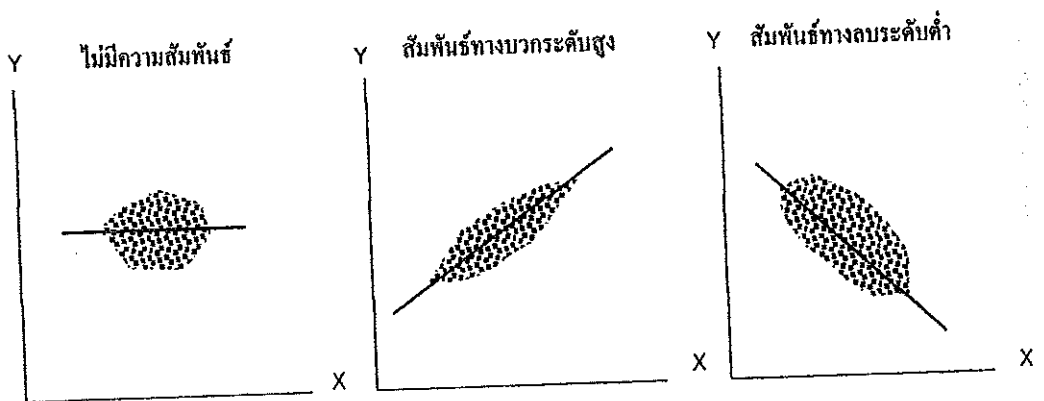
2. แผนภาพความสัมพันธ์

เมื่อพิจารณาตัวแปร X และ Y แผนภาพการกระจายของจุดพิกัด (X,Y) บนระนาบ แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง ถ้าจุดพิกัดอยู่บนเส้นตรงเดียวกัน ถือว่าเป็น ความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์ (perfect correlation) การกระจายของจุดพิกัดออกจากเส้นตรงมาก เท่าใดขนาดของความสัมพันธ์จะลดลง ดังแผนภาพที่ 3 และ 4



แผนภาพที่ 3 ภาพความสัมพันธ์ทางบวกและทางลบอย่างสมบูรณ์

ที่มา : ศิริชัย กาญจนวาที (2555 : 248)

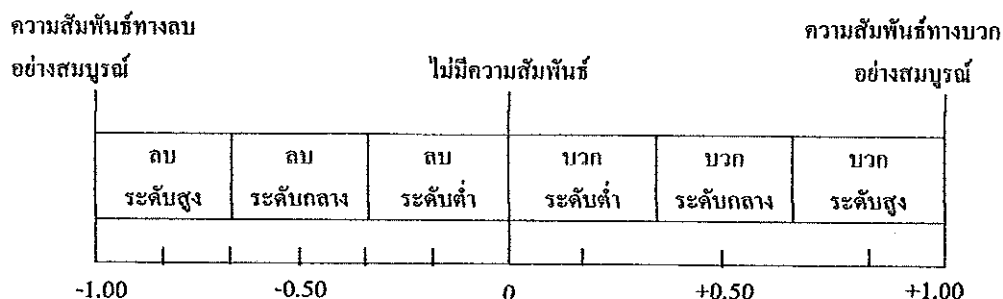


แผนภาพที่ 4 ภาพความสัมพันธ์ระดับต่าง ๆ

ที่มา : ศิริชัย กาญจนวาที (2555 : 248)

### 3. ขนาดของความสัมพันธ์

ขนาดของความสัมพันธ์มีค่าจาก 0 ถึง 1.00 สามารถจัดระดับของความสัมพันธ์ได้โดยประมาณ ดังแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 ขนาดของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ที่มา : ศิริชัย กาญจนวาสี (2555 : 249)

### 4. คุณลักษณะของความสัมพันธ์

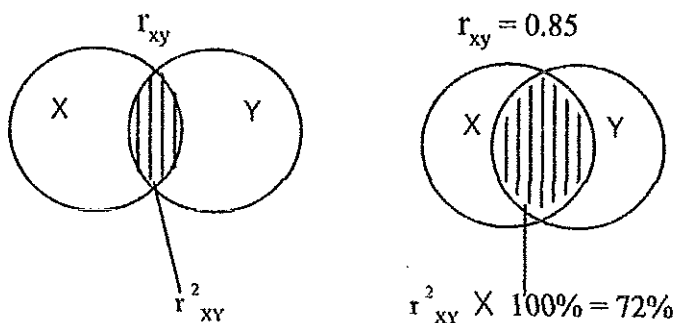
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 4.1 เป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear relationship)
- 4.2 ทิศทาง (Direction) ของความสัมพันธ์อาจเป็น + หรือ -
- 4.3 ขนาด (Strength) ของความสัมพันธ์มีค่าจาก 0 ถึง 1
- 4.4 ขนาดของความสัมพันธ์พิจารณาจากตัวเลข ไม่เกี่ยวข้องกัทิศทาง

### 5. สัมประสิทธิ์ของการทำนาย (Coefficient of Determination)

สัมประสิทธิ์ของการทำนาย หรือสัมประสิทธิ์ของการกำหนด ( $r^2$ ) คือ สัดส่วนของความผันแปรทั้งหมดของตัวแปรตัวหนึ่งที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอีกตัวหนึ่ง หรือความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรทั้งสอง ดังแผนภาพที่ 6





แผนภาพที่ 6 ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปร X และ Y ( $r^2_{xy}$ )

ที่มา : ศิริชัย กาญจนวาสี (2555 : 249)

ตัวอย่างเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนหน้าของหนังสือ (X) กับราคาหนังสือ (Y)

มี  $r_{xy} = 0.85$

$$\begin{aligned} \therefore \text{ส.ป.ส. การทำนาย} &= r^2_{xy} \times 100\% \\ &= (0.85^2 \times 100) = 72\% \end{aligned}$$

แสดงว่า 72% ของความสัมพันธ์ของราคาหนังสือ (Y) สามารถอธิบายได้ด้วยจำนวนหน้าของหนังสือ (X) ส่วนอีก  $[(1 - r^2_{xy}) \times 100\%]$  หรือ 28% ยังไม่สามารถอธิบายได้ด้วยจำนวนหน้าของหนังสือ (Coefficient of no determination)

#### 6. การทดสอบนัยสำคัญของ r

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประชากร เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์  $\rho$  (rho) ซึ่งเป็นอักษรกรีก การตั้งสมมุติฐานทางสถิติ และทดสอบทางสถิติทดสอบ มีรายละเอียด ดังนี้

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0 \text{ (การทดสอบแบบสองทาง)}$$

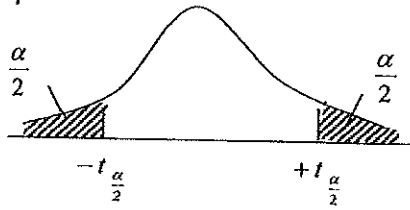
หรือ  $\rho > 0$  หรือ  $\rho < 0$  (การทดสอบแบบทางเดียว)

$$\text{สถิติทดสอบ} : r = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}, \text{ df} = n-2$$

การทดสอบแบบสองทาง :

$$H_0 : \rho = 0$$

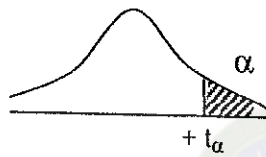
$$H_1 : \rho \neq 0$$



การทดสอบแบบทางเดียว

ก)  $H_0 : \rho = 0$

$$H_1 : \rho > 0$$



ข)  $H_0 : \rho = 0$

$$H_1 : \rho < 0$$



แผนภาพที่ 7 การทดสอบนัยสำคัญของ r

ที่มา : สิริชัย กาญจนวาที (2555 : 249)

## บริบทโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

### 1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีพื้นที่เขตบริการทางการศึกษา อยู่ 5 อำเภอ ได้แก่ อ.เกษตรสมบูรณ์ อ.แก้งคร้อ อ.คอนสาร อ.บ้านแท่น อ.ภูเขียว

### 2. ข้อมูลพื้นฐาน

2.1 จำนวนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 264 โรงเรียน ในปีงบประมาณ 2556

2.2 จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 38,796 คน ในปีงบประมาณ 2556

2.3 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 2,587 คน ในปีงบประมาณ 2556

### 3. วิสัยทัศน์ (VISION)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาภายในปี 2558”

### 4. พันธกิจ (MISSION STATEMENT)

“ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คุณธรรม นำเทคโนโลยี เป็นพลเมืองดีของอาเซียน” ค่านิยม สพป.ชัยภูมิ เขต 2 (CORPORATE VALUE) “CP 2 : V-Best สพป.ชัยภูมิ เขต 2 เราเป็นเลิศ”

C = change “องค์กรที่มีชีวิต

p = participation ทำงานอย่างกลมกลืนมิตรร่วมศาน

2 = คุณลักษณะสำคัญ 2 ด้าน เพื่อวิชาการและคุณธรรมนำประจักษ์

v = virtue โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

b = benevolence บริการด้วยไมตรีจิต

e = efficiency สร้างผลสัมฤทธิ์เป็นเลิศ

s = standard บังเกิดมาตรฐานที่ดี

t = technology ใช้เทคโนโลยีก้าวไกล”

## 5. เป้าประสงค์ (GOALS)

5.1 ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ คู่คุณธรรม และอยู่ในสังคมอย่าง มีความสุข

5.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

5.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารและจัดการศึกษา

5.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถและทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ

5.6 สถานศึกษาจัดให้มี พัฒนา และใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย

## 6. กลยุทธ์ (STRATEGY)

กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ 3 เสริมสร้าง และขยายโอกาสทางการศึกษา

กลยุทธ์ 4 เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ 6 พัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ

เป็นพื้นฐานสู่งานอาชีพ