



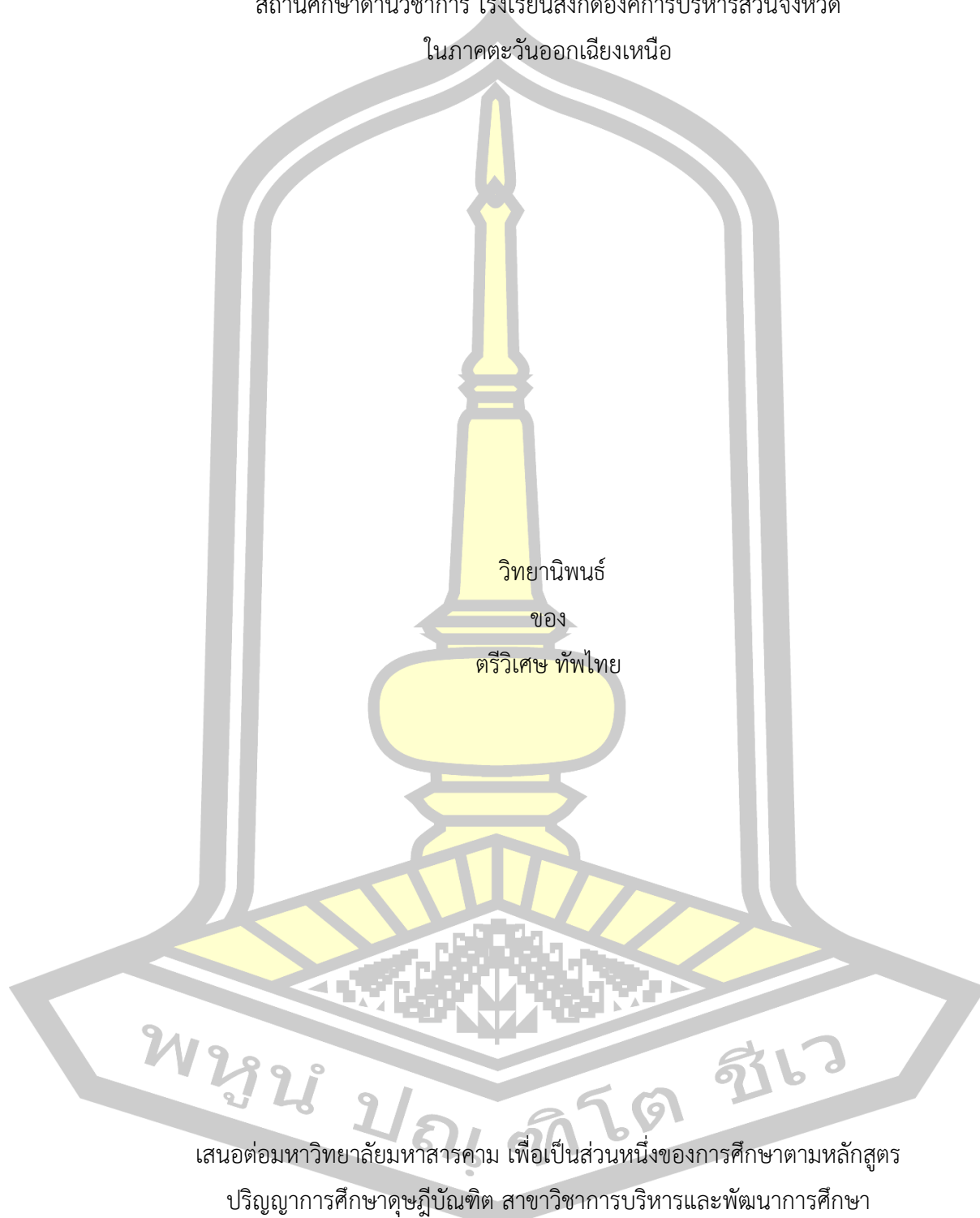
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
ตรีวิเศษ ทัพไทย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

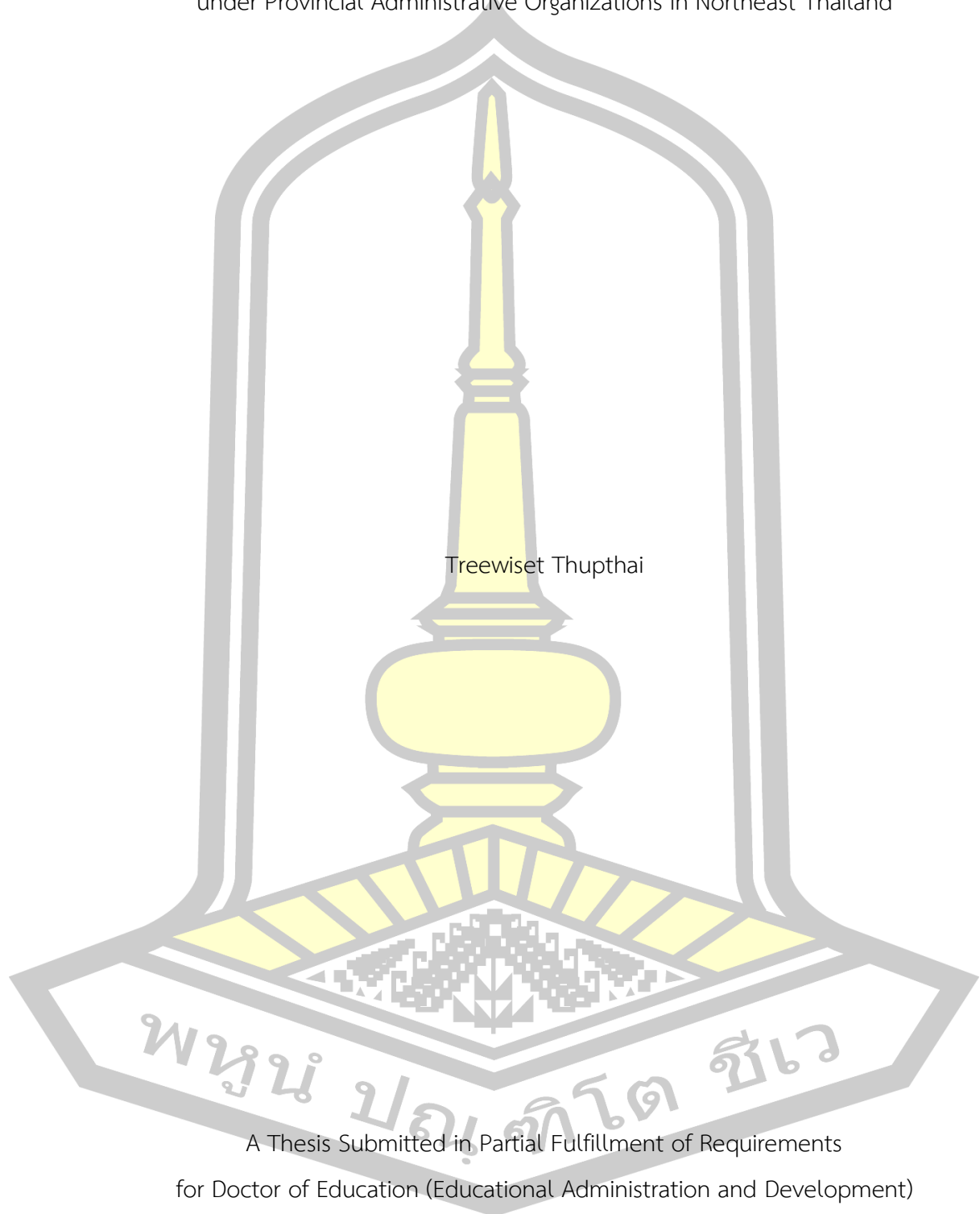
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Participatory School Management Model Affecting Academic Effectiveness of Schools
under Provincial Administrative Organizations in Northeast Thailand



Treewiset Thupthai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Doctor of Education (Educational Administration and Development)

May 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายตรีวิเศษ ทัพไทย แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ศ. ดร. กนกอร สมปราษฎ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทรศิริสร)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิติ ชูกำแพง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เขาวรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
ผู้วิจัย	ตรีวิเศษ ทัพไทย		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทศิริสิริ		
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา จำแนกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ทำการศึกษาเอกสารและสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ระยะที่ 2 ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร และครู จำนวน 387 คน การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ระยะที่ 3 ทำการพัฒนารูปแบบ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการศึกษา best practice และทำการประเมินรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง และแบบประเมิน และระยะที่ 4 นำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่สมัครใจ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น Priority Needs Index (PNI_{modified})

ผลการวิจัย พบว่า

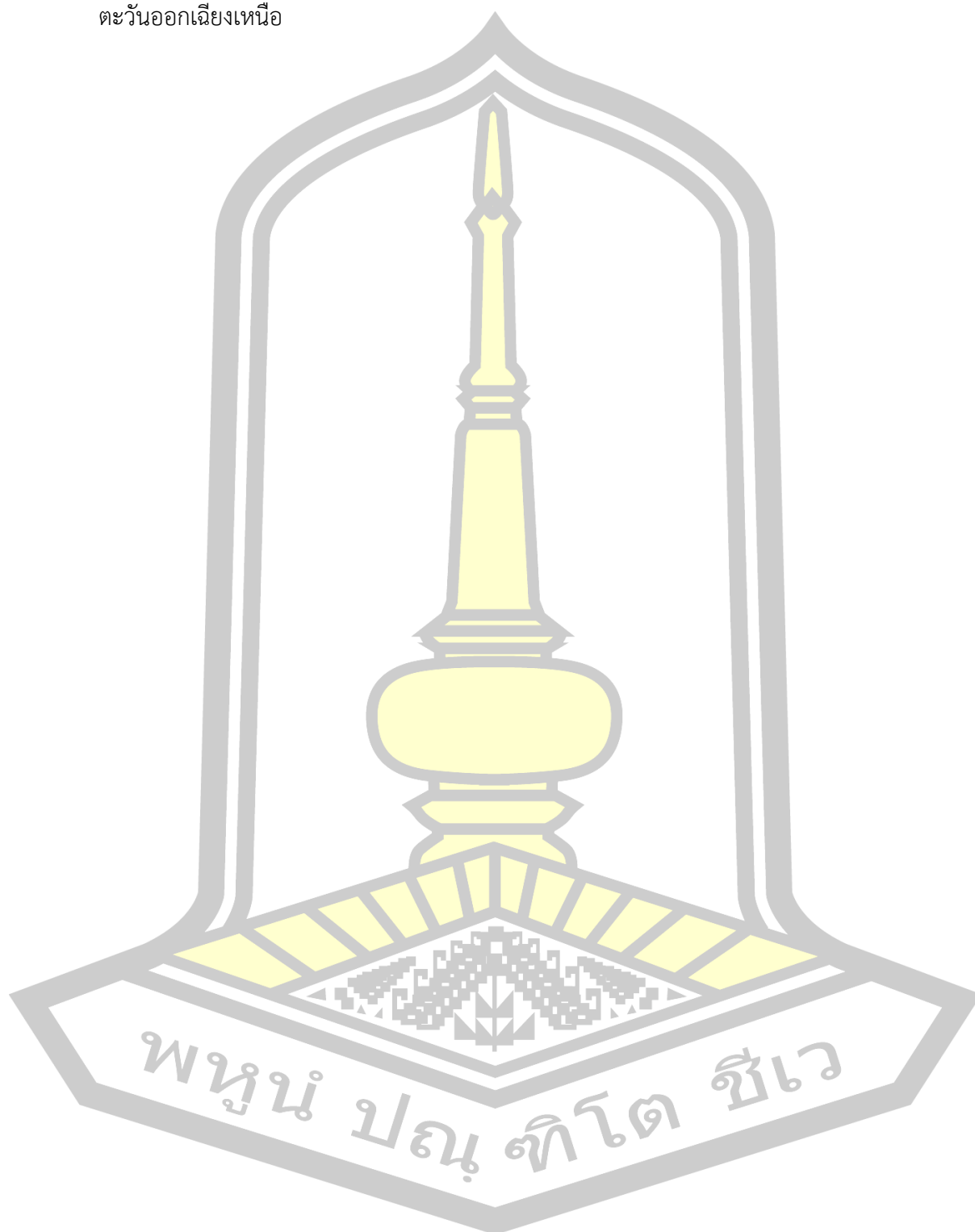
1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (1) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (3 ตัวบ่งชี้) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (2 ตัวบ่งชี้) (3) การร่วมตัดสินใจ (3 ตัวบ่งชี้) (4) การร่วมไว้วางใจ (3 ตัวบ่งชี้) (5) การร่วมประเมินผล (3 ตัวบ่งชี้) (6) การร่วมรับผลประโยชน์ (3 ตัวบ่งชี้)

2. สภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 2 การร่วมในการปฏิบัติการ ลำดับที่ 3 การร่วมตัดสินใจ การร่วมไว้วางใจ ลำดับที่ 4 การร่วมประเมินผล และลำดับความต้องการจำเป็นสุดท้ายคือ ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ ตามลำดับ

3. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการดำเนินงาน 4) การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 Module ได้แก่ (1) Module ที่ 1 การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) (2) Module ที่ 2 การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) Module ที่ 3 การร่วมตัดสินใจ (Decision making) (4) Module ที่ 4 การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) Module ที่ 5 การร่วมประเมินผล (Evaluation) (6) Module ที่ 6 การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ผลการประเมินรูปแบบความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก

4. ผลการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลไปใช้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีผลการประเมินความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : รูปแบบ, การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา, ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ



TITLE	Participatory School Management Model Affecting Academic Effectiveness of Schools under Provincial Administrative Organizations in Northeast Thailand		
AUTHOR	Treewiset Thupthai		
ADVISORS	Associate Professor Pacharawit Chansirisira , Ed.D.		
DEGREE	Doctor of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the components and indicators of participatory school management affecting the effectiveness of schools under Provincial Administrative Organizations in Northeast Thailand, 2) to examine the current conditions and desirable states of participatory school management affecting the effectiveness of schools under Provincial Administrative Organizations in Northeast Thailand, 3) to develop a participatory school management model affecting the effectiveness of schools under Provincial Administrative Organizations in Northeast Thailand, and 4) to implement the participatory school management model affecting the effectiveness of schools under Provincial Administrative Organizations in Northeast Thailand. This research employed a research and development methodology divided into 4 phases: Phase 1 involved studying documents and synthesizing components and indicators of participatory school management affecting school effectiveness; Phase 2 examined the current conditions and desirable states of participatory school management affecting the effectiveness of schools under Provincial Administrative Organizations in Northeast Thailand, using questionnaires as research instruments with a sample of 387 administrators and teachers selected through Multi-stage Sampling; Phase 3 developed a participatory school management model affecting the effectiveness of schools under Provincial

Administrative Organizations in Northeast Thailand by studying best practices and evaluating the model through a connoisseurship panel of 9 experts, using semi-structured interviews and evaluation forms as instruments; and Phase 4 implemented the model in volunteering target schools. Statistics used included percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index (PNI_{modified}) analysis.

The research findings revealed that:

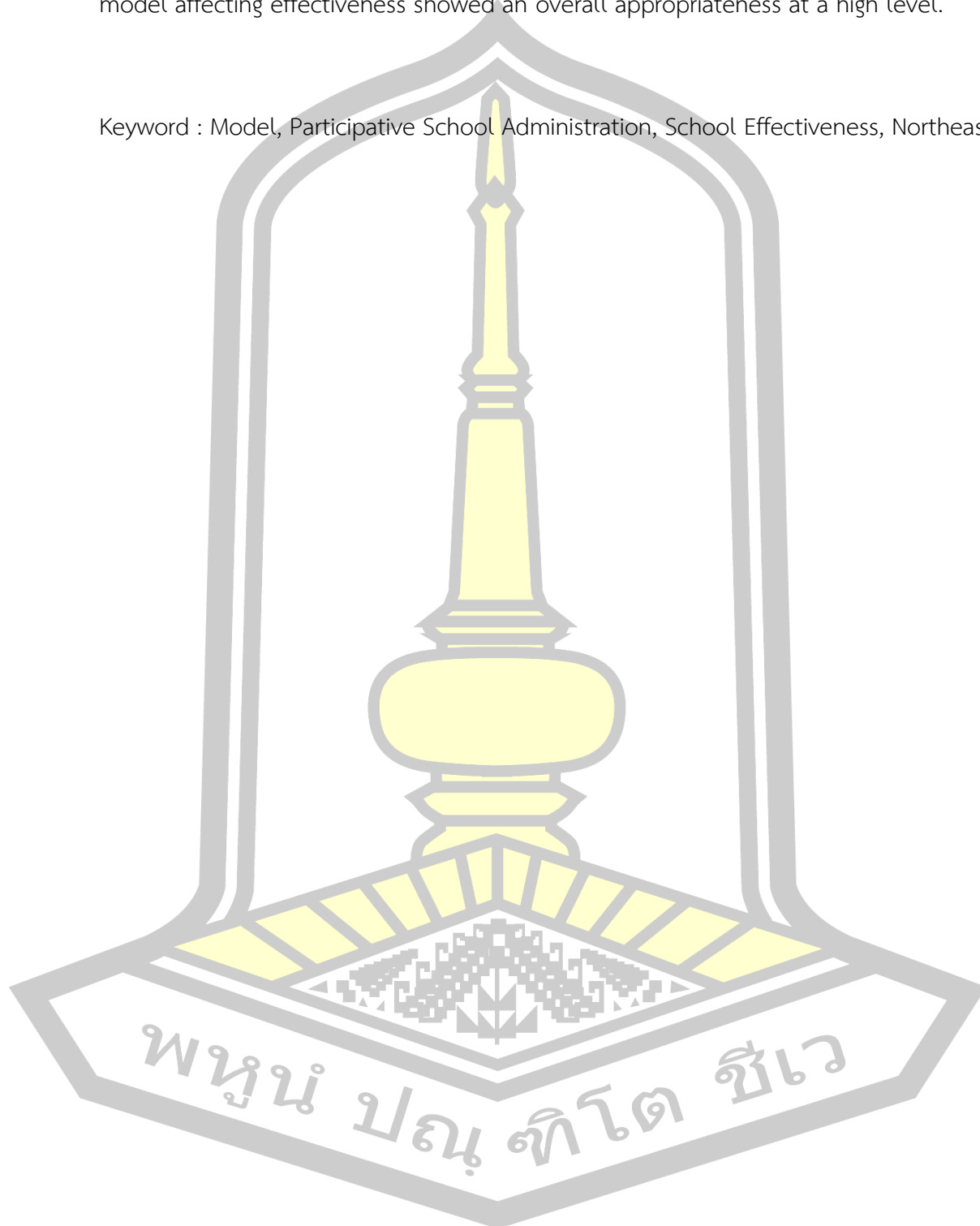
1. The components and indicators of participatory school management affecting school effectiveness consisted of 6 components and 17 indicators. comprised: (1) Collaborative Vision Setting (3 Indicators) , (2) Cooperative Implementation (2 Indicators), (3) Shared Decision Making (3 Indicators), (4) Trust Building (3 Indicators), (5) Joint Evaluation (3 Indicators), and (6) Benefits Sharing (3 Indicators).

2. Regarding the current conditions and desirable states of participatory school management affecting the effectiveness of schools under Provincial Administrative Organizations in Northeast Thailand, the current conditions were at high levels in all aspects, and the desirable states were also at high levels in all aspects. The priority needs analysis revealed the following ranking: 1st - Collaborative Vision Setting, 2nd - Cooperative Implementation, 3rd - Shared Decision Making and Trust Building, 4th - Joint Evaluation, and the final priority need was Benefits Sharing.

3. The participatory school management model affecting the effectiveness of schools under Provincial Administrative Organizations in Northeast Thailand consisted of: 1) Model principles, 2) Objectives, 3) Operational processes, and 4) Measurement and evaluation of operations. The model comprised 6 Modules: (1) Module 1: Collaborative Vision Setting, (2) Module 2: Cooperative Implementation, (3) Module 3: Shared Decision Making, (4) Module 4: Trust Building, (5) Module 5: Joint Evaluation, and (6) Module 6: Benefits Sharing. The evaluation of feasibility and utility of the model was at a high level.

4. The results of implementing the participatory school management model affecting effectiveness showed an overall appropriateness at a high level.

Keyword : Model, Participative School Administration, School Effectiveness, Northeast



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาคุศัณฐิติ เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดีได้ด้วยความเอาใจใส่ ความช่วยเหลือ และการให้คำปรึกษาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาในทุกขั้นตอนด้วยความเมตตา อดทน และเสียสละ จนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์กับผู้วิจัย เพื่อให้ได้งานวิจัยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราษฎ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และคณะ รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตร การศึกษาคุศัณฐิติ (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ ประสบการณ์ สนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาและแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัวที่เป็นแรงบันดาลใจ เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณผู้มีส่วนสนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและความเป็นประโยชน์ของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดามารดาผู้ให้ชีวิตและการศึกษา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ อบรม สั่งสอน และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดี

พูน ปณ จิต ชเว

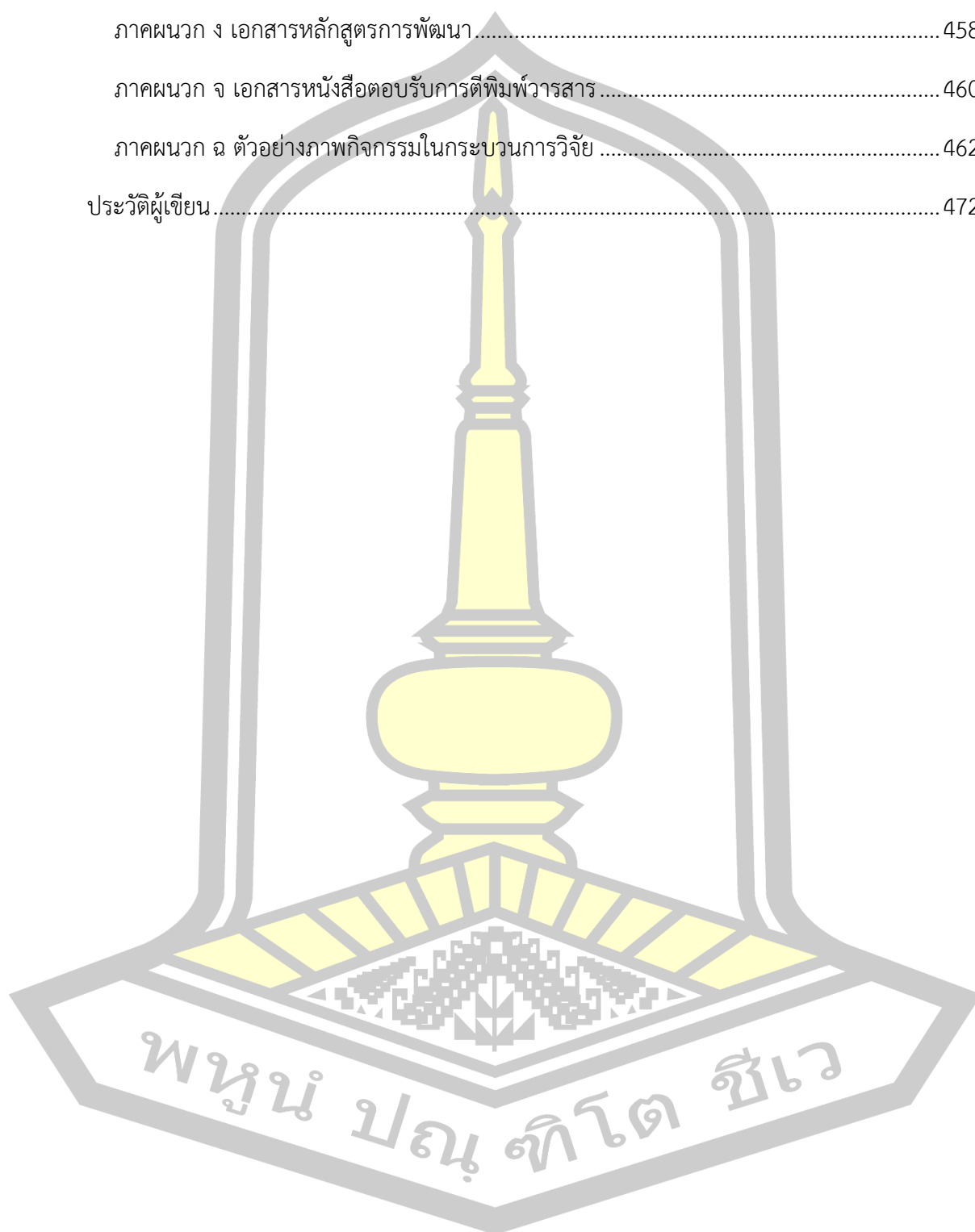
ตรีวิเศษ ทัพไทย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ญ
สารบัญ.....	ฎ
สารบัญตาราง.....	๗
สารบัญภาพประกอบ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
กรอบของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
หลักการทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	16
การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	32
ประสิทธิผลด้านวิชาการของสถานศึกษา.....	168
ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ.....	184
บริบทโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	198
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	209

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	224
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	227
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหาร สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	228
ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	236
ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	241
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	243
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	243
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	243
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	244
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	326
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	326
สรุปผล	327
อภิปรายผล.....	328
ข้อเสนอแนะ.....	345
บรรณานุกรม.....	348
ภาคผนวก.....	382
ภาคผนวก ก ข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิ.....	383
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	386

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	398
ภาคผนวก ง เอกสารหลักสูตรการพัฒนา	458
ภาคผนวก จ เอกสารหนังสือตอบรับการตีพิมพ์วารสาร	460
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างภาพกิจกรรมในกระบวนการวิจัย	462
ประวัติผู้เขียน	472



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบ องค์ประกอบของรูปแบบ	27
ตาราง 2 วิเคราะห์ องค์ประกอบของรูปแบบ	30
ตาราง 3 สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration).....	49
ตาราง 4 วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration).....	59
ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)	72
ตาราง 6 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)	76
ตาราง 7 แสดงนิยามตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	78
ตาราง 8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมตัดสินใจ (Decision making)	86
ตาราง 9 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมตัดสินใจ (Decision making)	90
ตาราง 10 แสดงนิยามตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบ การร่วมตัดสินใจ (Decision making) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	93
ตาราง 11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation).....	101
ตาราง 12 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation).....	102
ตาราง 13 แสดงนิยามตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบ การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	104
ตาราง 14 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมไว้วางใจ (Trust)	115
ตาราง 15 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมไว้วางใจ (Trust).....	120
ตาราง 16 แสดงนิยามตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบ การร่วมไว้วางใจ (Trust) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	122
ตาราง 17 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมประเมินผล (Evaluation) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	136

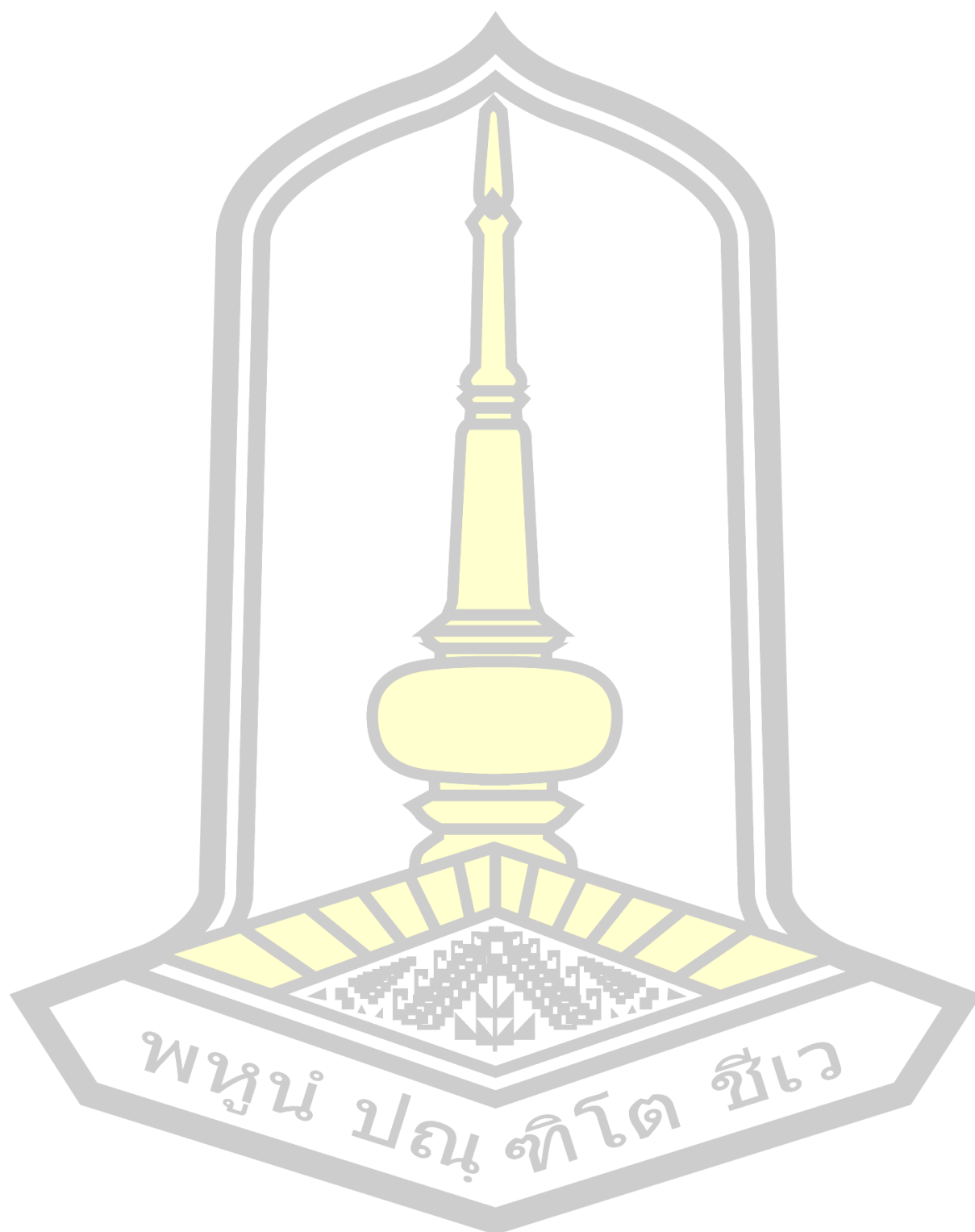
ตาราง 18 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมประเมินผล (Evaluation) ของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	143
ตาราง 19 แสดงนิยามตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบ การร่วมประเมินผล (Evaluation) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	146
ตาราง 20 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	157
ตาราง 21 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	162
ตาราง 22 แสดงนิยามตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบ การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	164
ตาราง 23 สังเคราะห์องค์ประกอบ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	178
ตาราง 24 วิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา	182
ตาราง 25 สังเคราะห์องค์ประกอบขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	192
ตาราง 26 วิเคราะห์องค์ประกอบขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	196
ตาราง 27 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	231
ตาราง 28 ระดับความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม	254
ตาราง 29 ระดับความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม	255
ตาราง 30 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 1 การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)	265
ตาราง 31 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	268
ตาราง 32 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	271

ตาราง 33 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 4 ความไว้วางใจกัน.....	273
ตาราง 34 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล.....	276
ตาราง 35 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์.....	279
ตาราง 36 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกออกเป็น 6 ด้าน	282
ตาราง 37 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	284
ตาราง 38 ประเมินคู่มือรูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	293
ตาราง 39 แสดงประเด็นการพัฒนากิจกรรมบูรณาการประสบการณ์วิชาชีพ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สอดแทรกกับการปฏิบัติงานจริง	304
ตาราง 40 แสดงสรุปรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ กำหนดการดำเนินการพัฒนารวม 4 รอบ (106 ชั่วโมง).....	305
ตาราง 41 วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมก่อนและหลังการใช้หลักสูตรการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย.....	312
ตาราง 42 ผลการศึกษา การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	319
ตาราง 43 ผลการศึกษา บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate).....	321
ตาราง 44 ผลการศึกษา การปรับตัวในการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา.....	323

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้การวิจัย.....	10
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	62
ภาพประกอบ 3 ตัวบ่งชี้การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision).....	77
ภาพประกอบ 4 ตัวบ่งชี้การร่วมตัดสินใจ (Decision making).....	92
ภาพประกอบ 5 ตัวบ่งชี้การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)	103
ภาพประกอบ 6 ตัวบ่งชี้การร่วมไว้วางใจ (Trust).....	122
ภาพประกอบ 7 ตัวบ่งชี้การร่วมประเมินผล (Evaluation).....	146
ภาพประกอบ 8 ตัวบ่งชี้การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)	164
ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วม	167
ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	184
ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ.....	198
ภาพประกอบ 13 แสดงขั้นตอนการวิจัย.....	226
ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	252
ภาพประกอบ 15 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	253
ภาพประกอบ 16 โมเดลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ....	293
ภาพประกอบ 17 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และคณะกรรมการ สถานศึกษา	309
ภาพประกอบ 18 การวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้.....	310

ภาพประกอบ 19 การเย็บชั้นเรียน	311



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า คุณภาพการจัดการศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสังคม การจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรมีลักษณะนิสัยรักการเรียนรู้ สนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาจนมีความสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อการปรับปรุงงานและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องและกลมกลืนเข้ากับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งจะยิ่งทวีความแรงรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ (บดินทร์ วิจารณ์, 2554) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลนี้มีอยู่ 3 ระดับ คือ ระดับที่หนึ่งระดับบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ ทักษะ แรงจูงใจ และความตั้งใจเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ระดับที่สองระดับกลุ่มหรือทีมงาน ในแผนกฝ่ายหรือส่วนต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มนี้ คือ การเกาะกลุ่มของคนในองค์กร ภาวะผู้นำของหัวหน้าโครงสร้างการแบ่งงาน สถานภาพ และบทบาทของสมาชิก รวมทั้งปทัสถานของกลุ่ม และระดับที่สามระดับองค์กร ได้แก่ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ หรือทางเลือกใหม่ ๆ โครงสร้างการบริหาร กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ปัญหาขององค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำนี้มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งสามระดับ กล่าวคือหากผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย สิ้นหวังในการทำงานและเอาใจออกห่างองค์กร อาจมีสาเหตุจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความแตกแยกไม่มีการทำงานเป็นทีม และการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในการทำงานและการดำรงชีวิต (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2548) ดังนั้นการพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีในกระบวนการพัฒนา คือ การแทรกเสริม เพื่อพัฒนา ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร กระบวนการที่ใช้พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การพัฒนาองค์กรโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) อาศัยหลักการมีส่วนร่วม และความร่วมมือของบุคคลในองค์กร โดยมีการวางแผนร่วมกัน กำหนดกลยุทธ์ หรือโปรแกรมพัฒนาร่วมดำเนินการ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลในการปฏิบัติ เพื่อนำผลการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร จึงเป็นการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพของสมาชิกในองค์กร หากองค์กรมีความสามารถในการประสานความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี โดยเน้นการใช้ประโยชน์จากบุคลากรในองค์กร องค์กรจะมีความ

เจริญก้าวหน้าควบคู่กันไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูย่อมจะมีพลังที่จะเข้าถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ยังงานการเรียนการสอนจากหลักสูตรสู่นักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ และประสบผลสำเร็จทางการศึกษา

การพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรอย่างแท้จริง โดยมีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับสำนักงานการปฏิรูปการศึกษา 5 ประการ คือ ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารจัดการ ปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรและปฏิรูปทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ซึ่งมีการจัดลำดับความสำคัญ หรือจุดเน้นของการปฏิรูปและเลือกทำเป็นระบบขั้นตอนอย่างชัดเจน ตั้งแต่การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาครูกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนั้นหลักการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ที่แต่ละโรงเรียนได้ดำเนินการจะต้องมีการบริหารจัดการองค์การแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้มีคุณภาพสอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งการพัฒนางานองค์การให้ไปสู่เป้าหมายนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างองค์การที่มีความเข้มแข็งและมีภูมิคุ้มกันภายในองค์การ ดังนั้นการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญที่ทุกองค์การต้องสร้างให้เกิดขึ้นในทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ๆ อย่างต่อเนื่องทั้งภายในระหว่างบุคคลควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์ที่สำคัญคือ การเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างฐานองค์การให้มีความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์การที่มีการศึกษาเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์การอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนการพัฒนางานองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ อีกทั้ง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ในองค์การนั้นที่เป็นส่วนหนึ่งและเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการปฏิบัติงานภายในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีความรัก ศรัทธา ความกระตือรือร้น รวมทั้งมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อองค์การนั้น ๆ เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิค และวิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และเกิดผลสำเร็จขององค์การ การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่ายทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษาและการบริหารโดยใช้องค์คณะ

บุคคล (ธีระ รุญเจริญ, 2556) ตลอดทั้งนำการบริหารโดยอาศัยรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่าง ๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นอกจากนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยมีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับปฏิบัติ ถือเป็นเรื่องที่ท้าทายโดยต้องอาศัยความเห็นตรงกันและสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ตลอดจนการใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปตามตั้งเป้าหมาย กำหนด กลยุทธ์ และวางแผนในลักษณะบูรณาการเชื่อมโยงกับการปฏิบัติ คุณลักษณะ เจตคติ และความสามารถของครูแต่ละบุคคลให้เข้ากับกลุ่มหรือทีมงาน และให้สอดคล้องกับบริบท หรือสภาพการณ์ของโรงเรียน เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน มีความยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียนลงมือปฏิบัติงานพันธกิจภาระรับผิดชอบ จนก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามเป้าหมายในระดับที่โรงเรียนต้องการ

ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ต้องอาศัยพลังอำนาจการทำงานของ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู คือ พลังความสามารถทางความคิด การทำงานด้านต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นปรากฏเป็นคุณภาพของผลงาน ความเพียรในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงาน และ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และจากการประมวลแนวความคิดของบุคคลและนักการศึกษาที่สนใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีความต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของตน เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจสำคัญทางการศึกษา สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงหรือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำในการทำงานตามหน้าที่ให้บรรลุความมุ่งหมายทางการศึกษา เพราะจากการประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนในสังกัดทำให้เห็นว่าโรงเรียนยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาที่กำหนด จะส่งผลถึงความสำเร็จที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับ Sergiovanni (1991) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และกุญแจสำคัญที่ไปสู่การเป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพนั้น คือ คุณภาพการบริหารโรงเรียน กระบวนการบริหารของโรงเรียนครูใหญ่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความสำเร็จประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ที่กล่าวว่าส่งเสริมโรงเรียนให้มีคุณภาพมุ่งให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศและเกิดความเสมอภาคในการให้บริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันและได้มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพโดยจัดทำระบบบริหารจัดการคุณภาพ

ในรูปแบบโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้ จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานไปสู่ความเป็นเลิศเป็นผลมาจากองค์ประกอบที่ไปสู่ความเป็นเลิศมีความสำคัญมากต่อรูปแบบการบริหารโรงเรียน

ปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษานั้นย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของสมรรถนะของผู้บริหารสมรรถนะ (competency) หรือขีดระดับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการการศึกษา ในลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบการทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ อย่างไรก็ตามในยุคการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศไปสู่ยุคประเทศไทย 4.0 องค์การต่าง ๆ ย่อมต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้สอดคล้องกับยุคประเทศไทย 4.0 (กรกต ขาวสะอาด, 2559) สมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นภาระกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง ทางด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมิน และการรักษาบุคลากรในองค์กร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (พชรวิทย์ จันทศิริศิริ, 2562)

การบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน จำต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางการจัดการศึกษา รวมไปถึงการเตรียมสมาชิกขององค์กร เพื่อให้สามารถรับมือและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของทิศทางการพัฒนาสังคมพันธุกิจใหม่ และความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะช่วยผลักดันให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) แต่สภาพที่ปรากฏจากผลการวิเคราะห์ปัญหาของสภากาการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา และการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาระบบการบริหารงาน ยังขาดประสิทธิภาพและเอกภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งพบว่า ผู้บริหารยังขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษา วิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การประสานงานความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการศึกษา ชุมชนสังคมท้องถิ่น ผู้ปกครอง ตลอดจนนโยบายด้านการจัดการศึกษายังขาดความชัดเจน การใช้งบประมาณในการบริหารจัดการสถานศึกษายังมีข้อจำกัดและ

ขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องพึ่งพาและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อกฎหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่แก้ไข ตลอดจนความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ซึ่งภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2555)

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน โดยมีเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานหลักและสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียน การบริหารงานวิชาการจึงเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้งานวิชาการเกิดผลวัดและส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ จากกรอบแนวคิดของนักวิจัย ได้องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ของขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบตัวบ่งชี้มี 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปรได้ คือ 1) การพัฒนาการเรียนการสอน 2) การจัดหลักสูตรการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การวัดและประเมินผลการศึกษา และ 5) สื่อและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องการนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียน และสนใจศึกษาว่ามีแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลลัพท์ ประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อให้มีการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู ยกระดับการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนให้มีระบบการเรียน การสอนที่มีคุณภาพส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายกรณี ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอะไรบ้าง

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างไร

3. รูปแบบของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างไร

4. ผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านวิชาการ

ความสำคัญของการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ผลการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ทั้งในเชิงทฤษฎีการพัฒนารูปแบบการวางแผนการพัฒนาโรงเรียน เครื่องมือ หรือ แนวการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในรูปแบบการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ของสถานศึกษาด้านวิชาการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะใช้ผลการวิจัย เพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผนในการพัฒนาเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษามุ่งหมายการจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาโรงเรียน และการพัฒนาการบริหารจัดการ การโรงเรียนที่ส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน ของครู

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านวิชาการที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและ คุณภาพของผลงานของครูและสถานศึกษา และสร้างครูให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทำให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าบรรลุความมุ่งหมายของการศึกษาและ สถานศึกษาทำให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและการเปลี่ยนแปลงรอบด้านและดำรงตน อย่างมีความสุขกับการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่ของครู

3. ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวทางให้สถานศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหาร สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านวิชาการ ส่งผลให้ผู้บริหาร ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่จะช่วยให้ครูประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่เป็นการพัฒนาเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของตนเอง

4. ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวทางให้ชุมชน องค์กรเอกชน สถาบันและเครือข่ายต่าง ๆ สนับสนุนช่วยเหลือการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานได้ถูกต้องเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งรูปแบบการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาด้านวิชาการ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยขั้นตอนนี้ประกอบด้วยบุคลากรของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระฯ และคณะกรรมการ สถานศึกษาฯ จำนวน 216 แห่ง รวม 9,101 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระฯ และคณะกรรมการสถานศึกษาฯ จำนวน 387 คน ได้จากการกำหนด

โดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ตามขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด 17 จังหวัด ที่มีโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สุ่มโรงเรียนมาร้อยละ 30 โดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้ 5 จังหวัด อบจ.กาฬสินธุ์ อบจ.นครราชสีมา อบจ.มหาสารคาม อบจ.ร้อยเอ็ด อบจ.ศรีสะเกษ มีสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน 133 แห่ง
2. ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มโรงเรียนจาก อบจ. ที่เป็นหน่วยสุ่ม ร้อยละ 20 จาก 133 โรงเรียน ได้มา 26 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)
3. ขั้นตอนที่ 3 ทำการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

กรอบของการวิจัย

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยกำหนด ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ จาก เอกสาร ตำราวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบ ประเมินองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้และพิจารณาเนื้อหา

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จาก
ระยะที่ 1 ตรวจสอบเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

ขั้นตอนที่ 2 สํารวจสภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ในการบริหาร
สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาฐานสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหาร
สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบ / คู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมฯ
และทำการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน เพื่อพิจารณาประเมินรูปแบบ/คู่มือฯ

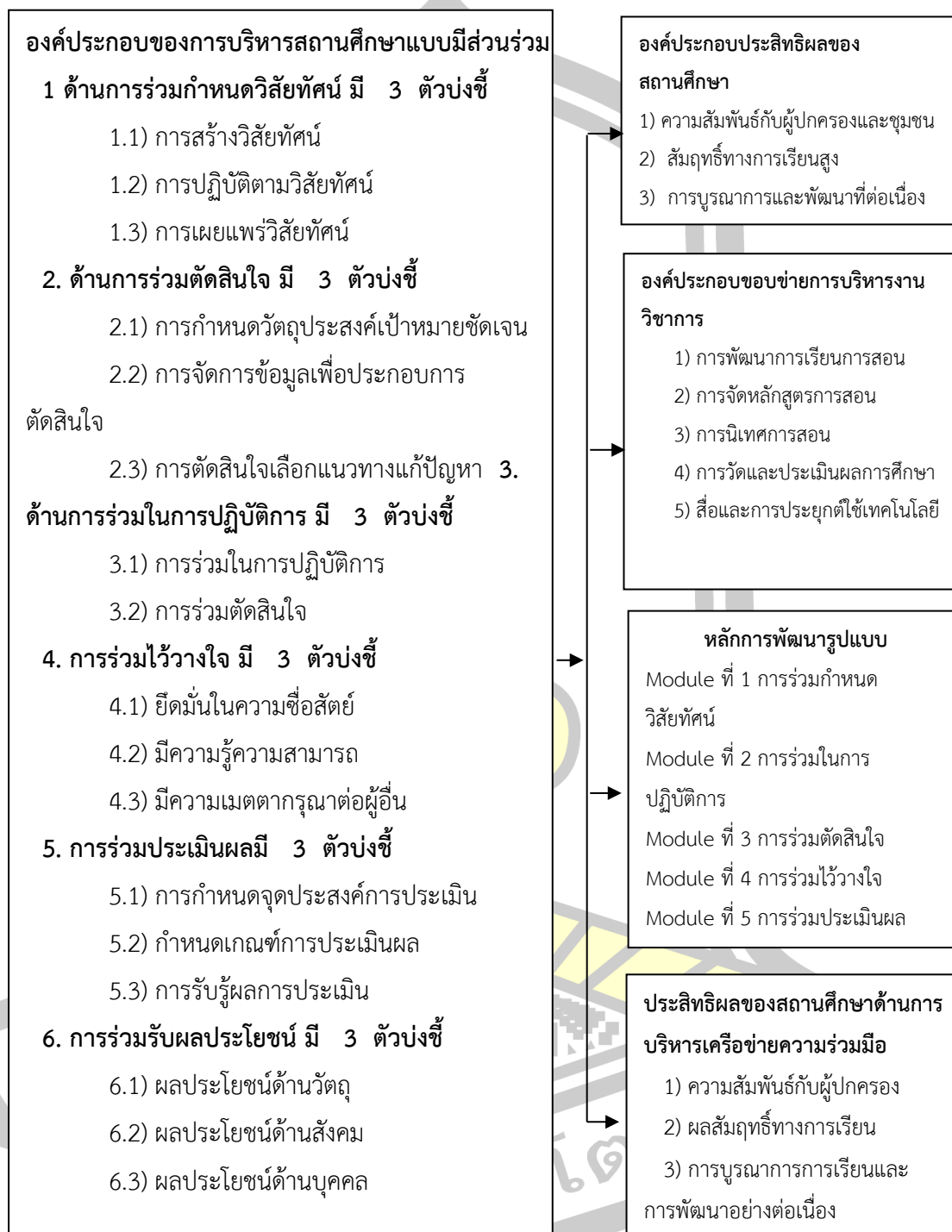
ระยะที่ 4 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำรูปแบบรูปฯ ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย สถานศึกษา 4 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุง แก้ไข สรุกรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม



กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้การวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันและให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์สังเคราะห์ กรอบแนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา องค์ประกอบของ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม จำแนกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มองเห็นและ สร้างภาพขององค์การที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้น ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงาน ได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์ ซึ่งสังเคราะห์ องค์ประกอบตัวบ่งชี้ได้ ดังนี้ 1) ระบุชัดเจน (Specific) 2) วัดผลได้ (Measurable) 3) นำไปปฏิบัติได้ (Achievable) 4) เป็นจริงได้ (Realistic) 5) กำหนดเวลาชัดเจน (Time based)

1.2 มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วม ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะมุ่งให้ความสนใจถึงกระบวนการมีส่วนร่วมในประเด็น (1) การร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ (Vision) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) การร่วมตัดสินใจ (Decision making) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) การร่วมประเมินผล (Evaluation) (6) การร่วม รับผลประโยชน์ (Benefits)

1.3 การร่วมการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะมุ่ง ให้ความสนใจถึงกระบวนการมีส่วนร่วมในประเด็น กรณีมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุ และ ความต้องการ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ซึ่ง สังเคราะห์องค์ประกอบขั้นตอนการดำเนินงานได้ดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) 3. การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์ (Benefit) 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

1.4 การร่วมไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างบุคคล หรือองค์กร โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้ ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ ความสามารถ และ ความมีน้ำใจ ความเต็มใจที่จะวางใจต่อหุ้นส่วนการแลกเปลี่ยน และความมั่นใจในคำพูดหรือ การกระทำของบุคคลนั้น ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการติดต่อระหว่างกันทางธุรกิจและ ชีวิตประจำวัน

1.5 การร่วมประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอผลการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมประเมินผลที่ได้จากการจัดกิจกรรม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและแก้ไขงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ชุมชนทราบว่าโครงการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การติดตามประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินความก้าวหน้าหรือผลสรุปรวมทั้งโครงการ มีองค์ประกอบขั้นตอนดังนี้

- 1) การประสาน
- 2) การดำเนินการประเมิน
- 3) การวิเคราะห์ผลการประเมิน
- 4) การเขียนรายงานการประเมิน
- 5) การวิพากษ์รายงานการประเมินขั้นต้น

1.6 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ คือผลที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรมที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้น ๆ แล้วเกิดเป็นผลประโยชน์ ประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ด้วยการได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนา เช่น มีรายได้เพิ่มขึ้น มีการกระจายโอกาสทางการพัฒนาการรับความรู้ แนวความคิดและการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ มากขึ้น โดยจำแนกกลุ่มได้ดังนี้ 1) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก (Key Stakeholder) 2) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นพื้นฐาน (Primary Stakeholder) 3) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นรอง (Secondary Stakeholder)

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูที่ทำงานจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในได้อย่างดี ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ พิจารณาจากความสามารถ 5 ด้าน ได้แก่ 1. มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 2. มีเป้าหมายความสำเร็จ 3. มีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 4. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ และ 5. การปรับตัวและมีทัศนคติทางบวก

2.1 มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู นักเรียน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จะเห็นได้ว่า

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญทำให้สถานศึกษาแตกต่างไปจากสถานศึกษาอื่น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดบรรยากาศองค์การของฟอร์แฮนด์ (Forehand) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ 2) แบบของความเป็นผู้นำ 3) ความซับซ้อนของระบบ 4) เป้าหมายขององค์การ 5) เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร

2.2 เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ หมายถึง บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมใด ๆ โดยเกี่ยวข้องกับศักยภาพของบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นการมีเป้าหมายเพื่อการแสดงความเชี่ยวชาญ(Mastery) และการมีเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงาน (Performance) ทั้งนี้เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในอดีตจะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแนวโน้มเป้าหมาย (Goal Orientation) และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะส่วน (Achievement Goals)มีตัวบ่งชี้ 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านปริมาณ (Quantity) 2) ด้านคุณภาพ (Quality) 3) ด้านเวลา/สถานที่ (Timeless/Place) 4) ด้านต้นทุน (ค่าใช้จ่าย) Cost (Price)

2.3 มีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง กระบวนการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรมของผู้เรียน โดยเห็นผู้เรียนเป็นแกนกลางของการสร้างและพัฒนาความเจริญงอกงาม สร้างการมีส่วนร่วมรู้ ร่วมคิด ร่วมกระทำระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้สอนด้วยการใช้ยุทธวิธีที่หลากหลายและยืดหยุ่น คำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างกันของผู้เรียน โดยมีผู้สอนเป็นผู้ร่วมวางแผน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้กระตุ้นส่งเสริมความคิดและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ทางสังคม พัฒนานตนเองอย่างเต็มที่สอดคล้องกับศักยภาพความต้องการ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนผู้วิจัยสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.4 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถในการใช้ศิลปะหรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายซึ่งสังเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ได้ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์

3. ขอบข่ายงานวิชาการ หมายถึง การบริหารการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนเกี่ยวกับการศึกษา โดยสังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการและภารกิจงานวิชาการจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหลักทฤษฎีและผู้ศึกษาขอบข่ายงานวิชาการ ได้ 5 ด้าน ประกอบด้วยดังนี้ 1) การพัฒนาการเรียนการสอน 2) การจัดหลักสูตรการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การวัดและประเมินผลการศึกษา และ 5) สื่อและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทางการบริหารการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

3.1 การพัฒนาการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงาน และคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรงประกอบอาชีพได้ มีวิถีชีวิตกลมกลืนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และทำสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสู่ท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 การจัดหลักสูตรการสอน หมายถึง การจัดทำหลักสูตรในสถานศึกษา โดยการปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา และสภาพสังคม กับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและรายละเอียดที่หน่วยงานต้นสังกัดอื่น ๆ ในระดับท้องถิ่นได้จัดทำเพิ่มเติมรวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3 การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษา เพื่อให้การชี้แนะช่วยเหลือ และความร่วมมือกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.4 การวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ความจริงที่มีระบบและวิธีการที่น่าเชื่อถือ เพื่อนำความรู้ความจริงที่ได้นั้นไปใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ซึ่งส่งผลถึงการวัดผลและประเมินที่เป็นกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวเลขหรือสัญลักษณ์ ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะหรือคุณภาพของสิ่งที่วัด โดยใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพหารายละเอียดสิ่งที่วัดว่ามีจำนวนหรือปริมาณเท่าใด ต่อการเทียบโอนการศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยประชุมปฏิบัติการร่างกรอบแนวคิดการเทียบโอนการศึกษา มีการสัมมนา ประชาพิจารณาจากกรอบแนวคิดการเทียบโอนผลการศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาที่เป็นระบบและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.5 สื่อและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ครูผลิตและพัฒนาให้สถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อ

การเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

5. คณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้ง และเป็นบุคคลที่มาจาก
ภายนอกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. ครู หมายถึง บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระ
การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปศึกษา ของโรงเรียนในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดหัวข้อและเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. ประสิทธิผลด้านวิชาการของสถานศึกษา
4. ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
5. บริบทโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักการทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

คำว่า รูปแบบ ตรงกับคำภาษาอังกฤษ Model ได้มีคำที่ใช้ในภาษาไทยหลายคำ เช่น แบบจำลอง ตัวแบบ หุ่นจำลอง รูปหุ่น แบบตุ๊กตา โมเดล สำหรับความหมายของรูปแบบมีนักวิชาการได้ให้ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Bardo และ Hartman (1982) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อใช้บรรยายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจองค์ประกอบของรูปแบบซึ่งขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและไม่มีข้อกำหนดตายตัว

Good (1973) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ (model) ไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. แบบอย่างของสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. รูปแบบ คือ ตัวอย่างที่ทำให้เกิดการเลียนแบบ
3. รูปแบบ คือ แผนภูมิที่ใช้เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นหลักการ

หรือแนวคิด

4. รูปแบบ คือ ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน หรือเป็นองค์ประกอบที่สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการ

Husen และ Postlethwaite (1994) กล่าวว่า รูปแบบมีความหมายที่แตกต่างจาก ทฤษฎีเพราะรูปแบบยังไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายาม วิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

Cleland และ King (1983) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 2 ประการ คือ 1) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่กำลังจากของจริงใหม่ขนาดเล็กลง 2) รูปแบบ หมายถึง การแสดงความเกี่ยวพันกัน อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะใช้ประโยชน์ในการทำนายผลการเปลี่ยนแปลงในลักษณะข้อมูลที่ชัดเจน และสัมพันธ์กัน

ดิเรก วรรณเศียร (2545) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

เบญจพร แก้วมีศรี (2545) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของ ความเป็นจริง การทำให้ความสลับซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น การสะท้อนบางส่วนของ ปรากฏการณ์ออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องและความเป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน การเชื่อมโยง สิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกัน โดยจะต้องใช้ข้อมูลเหตุผลและฐานคติมาประกอบการแสดงรูปแบบ สามารถทำได้หลายลักษณะ ตั้งแต่รูปแบบเชิงกายภาพ ซึ่งเป็นรูปแบบของวัตถุและรูปแบบเชิง คุณลักษณะที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้านภาษาหรือสัญลักษณ์หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง รูปแบบ หมายถึง รูปแบบอย่างง่าย หรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าว ได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นหรือในบางกรณีอาจจะใช้ ประโยชน์ในการพยากรณ์ปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ อย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

จากความหมายของรูปแบบ ตามที่นักวิชาการกล่าวไว้ข้างต้น สรุปว่ารูปแบบ หมายถึงสิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิดรวบยอด ประกอบด้วยหลักการ แนวคิด และองค์ประกอบที่ สำคัญซึ่งมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในเรื่องที่จะศึกษา และมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีในเรื่องของ แนวคิดโดยแสดงออกมาได้ในรูปของข้อเสนอเพื่ออธิบายหรือเป็นตัวแทนเชิงรูปธรรมของ ปรากฏการณ์ที่ศึกษานั้น

2. ประเภทของรูปแบบ

Keeves (1988) แบ่งประเภทของรูปแบบ โดยยึดแนวทางของ แคปแลน และทัตสุโอกะ (Caplan and Tutsuoka) ซึ่งได้พัฒนาการใช้รูปแบบทางการศึกษา และรูปแบบทางสังคมศาสตร์ไว้

4 ประเภท ซึ่งใกล้เคียงกับความเห็นของ Husen และ Postlethwaite (1994) และพลสุข หิงคานนท์ (2540) ที่กล่าวถึง ประเภทของรูปแบบไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue Models) เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาเหตุ รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ รูปแบบนี้ไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างของรูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในการศึกษา คือ ขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนของนักเรียนในโรงเรียน เกี่ยวข้องกับจำนวนนักเรียนที่เข้ามา และออกไป โดยที่มีจำนวนที่เข้ามาจากหลายแหล่ง/หลายปัจจัย เช่น ตามเกณฑ์อายุ ตามเขตพื้นที่ ตามการย้ายเข้ามาของผู้ปกครอง ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกไปมาจากหลายแหล่งหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น อพยพตามผู้ปกครองออกไปอยู่ที่อื่น สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียน รูปแบบนี้มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลง และการทำนายอนาคต ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผน และการกำหนดนโยบายได้

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูดภาษาท่าทาง รูปภาพ เป็นหลัก แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขาดความแน่นอนที่ยากต่อการทดสอบ ฉะนั้นรูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษา

3. รูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยงหน่วย และกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา รูปแบบหนึ่งที่ใช้กัน คือรูปแบบของกิลฟอร์ด (Guilford) ที่เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกัน 3 มิติ คือ ด้านเนื้อหา ด้านผลลัพธ์และด้านการจัดกระทำ

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Models) รูปแบบนี้เริ่มนิยมใช้มากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมาในสาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และจิตวิทยา ส่วนสาขาทางการศึกษามีการใช้น้อย แต่มีการนำมาใช้บ้างในเรื่องของการประเมินรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ ซึ่งประโยชน์ที่ทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณ และทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้สามารถเขียนความสัมพันธ์ในรูปสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) รูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลังปี ค.ศ. 1970 และนิยมใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้ใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผลนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมการโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่าง ๆ ภายใต้อิทธิพล และการตัดสินใจจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า รูปแบบมี 5 ประเภท คือ รูปแบบเชิงอุปมาอุปมัย รูปแบบเชิงภาษา รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ รูปแบบเชิงเหตุเชิงผล และรูปแบบเชิงแบบแผน โดยแต่ละรูปแบบจะมีลักษณะเฉพาะตามข้อกำหนดของแต่ละรูปแบบนั้น ๆ

3. คุณลักษณะของรูปแบบ

ลักษณะสำคัญของรูปแบบตามแนวคิดของ Keeves (1988) สรุปว่าคุณลักษณะที่สำคัญของรูปแบบมีลักษณะ ดังนี้

1. แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร
2. นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาซึ่งตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
3. สามารถอธิบายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุ เชิงผลของเรื่องที่จะศึกษาได้

อย่างชัดเจน

4. นำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่จะศึกษาได้
5. มีความสัมพันธ์กับกรอบทฤษฎีในเรื่องของรูปแบบนั้น ๆ

ทิสนา แคมมณี (2545) กล่าวถึง ลักษณะของรูปแบบว่ารูปแบบเป็น รูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผังไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสวนหาคำตอบ ความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สรุปว่า คุณลักษณะที่สำคัญของรูปแบบจะต้องทำให้ผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้มีความเข้าใจเบื้องต้นก่อนจะศึกษาแนวลึกต่อไป ดังนั้น การสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ 2 ประการ ดังนี้ 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าที่จะ เน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ 2) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิง ประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นจะต้องถูก ยกเลิกไป

4. การพัฒนารูปแบบและการทดสอบรูปแบบ

อุทัย บุญประเสริฐ (2516) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบเป็นกระบวนการในการสร้าง การพัฒนาและการตรวจสอบเพื่อหาความตรงของรูปแบบ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาหลักการ องค์ความรู้ ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ 2) การศึกษาสภาพและปัญหาของรูปแบบที่จะพัฒนา 3) การสร้างรูปแบบ 4) การตรวจสอบหาความตรง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบ 5) การปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

Willer (1986) ได้กำหนดการพัฒนารูปแบบไว้สองขั้นตอน คือการ สร้างรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ

Eisner (1976) เสนอแนวคิดการทดสอบ หรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ (The Connoisseurship Model) ซึ่งเป็นต้นแบบของการนำรูปแบบมาทดสอบ อันเป็นที่ยอมรับกัน อย่างแพร่หลาย

Madaus และ Stufflebeam (1983) กล่าวถึง คณะกรรมการประเมินมาตรฐานการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ว่าได้เสนอหลักการประเมินเพื่อตรวจสอบรูปแบบ แบ่งเป็น 4 หมวด ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง 2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Prosperity Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมิน ความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

Keeves (1988) ได้กล่าวว่า ปัญหาที่เป็นอันตรายอย่างสำคัญในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบทางวิจัยการศึกษา คือ การสร้างรูปแบบขึ้นมาเพื่ออธิบายเท่านั้น ไม่ได้มีการนำไปทดสอบรูปแบบให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ ฉะนั้นการสร้างรูปแบบที่ดีต้องมีการทดสอบรูปแบบควบคู่ไปด้วย ในการทดสอบรูปแบบทางสังคม และพฤติกรรมศาสตร์นั้นจะมีข้อมูลเชิงปริมาณ และตัวเลขทางสถิติแสดงอย่างชัดเจน แต่ในการทดสอบรูปแบบทางการศึกษาบางเรื่องยังมีข้อจำกัดไม่สามารถกระทำได้ชัดเจนในเชิงสถิติ ดังนั้นไอส์เนอร์ (Eisner) จึงได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือการประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นที่ต้องการสาระรายละเอียดทางเนื้อหา มากกว่าการทดสอบเชิงสถิติ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันจะเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ ซึ่งแนวคิดในการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นดังนี้

1. การประเมินตามแนวทางนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณาโดยไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และการตัดสินใจ แต่อาจจะมีการผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพของสิ่งที่ต้องการประเมิน

2. การประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (specialization) ในเรื่องที่จะประเมินเป็นการพัฒนามาจากรูปแบบการวิพากษ์งานศิลป์ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ไม่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือใด ๆ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขานั้นจะเข้าใจอย่างแท้จริง รูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมใช้ในวงการศึกษที่ต้องการความลึกซึ้ง และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล จะมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน โดยให้ความเชื่อถือผู้ทรงคุณวุฒินั้นมีความยุติธรรม และมีดุลยพินิจที่ดี โดยมาตรฐาน และเกณฑ์ในการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒินั้นมาจากประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามความถนัด และความต้องการตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญ การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล และวิธีการนำเสนอ

การตรวจสอบโดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship Model) เป็นแนวคิดในการวิจัยโดยใช้วิธีในการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นแนวคิดของไอส์เนอร์ (Eisner, 1976) เป็น ผู้พัฒนาแนวคิดนี้ขึ้นมา ซึ่งเป็นรูปแบบที่แตกต่างไปจากการประเมินอื่น ๆ โดยมีลักษณะดังนี้

1. เป็นรูปแบบที่มีได้เน้นสัมฤทธิ์ผลของวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบ การประเมินแบบสนองตอบ (responsive model) หรือการรับกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบ การประเมินแบบอิงการตัดสินใจ (decision making model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้รู้ หรือผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำขึ้นมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือกับกระบวนการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตาม วิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินผลที่เน้นความเฉพาะทาง (specialization) ในเรื่องที่ประเมิน โดยพัฒนามาจากการวิจารณ์งานศิลปะ (art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากในการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้นอกจากการใช้วิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น ต่อมาได้มีการนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาระดับสูงในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผลรูปแบบนี้ จึงเป็นที่นิยมในการนำมาใช้ประเมินผลในวงการอุดมศึกษาที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้ตัวบุคคลผู้ทรงคุณวุฒินั่นเองเป็นเครื่องมือการประเมินผล โดยเน้นความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นจะเที่ยงธรรม และมีวิจารณ์ญาณที่ดี ทั้งนี้ มาตรฐาน และเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ และความชำนาญการของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมประมวล และวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (high credibility) ของวิชาชีพนั้น ๆ เป็นสำคัญ

การดำเนินการโดยวิธีของผู้ทรงคุณวุฒินี้ ถือว่าเป็นการประเมินทางการศึกษา ที่เรียกว่า การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษานั้นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิชม วิธีนี้นิยมใช้ มาทางอุดมศึกษา และมีความเชื่อถือได้ เพราะถือว่าการตัดสิน หรือการวิพากษ์วิจารณ์ โดยกลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขานั้น หรือในวิชาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ยอมรับได้

การจัดระบบระเบียบล่วงหน้า (advance organizers) ของวิธีนี้คือ “จุดการ วิพากษ์วิจารณ์” ได้แก่ ค่านิยม และมโนทัศน์ที่ได้จากประเพณี หรือพิธีการทำงานประจำ และจากทฤษฎีโดยตรงและโดยอ้อมเกี่ยวกับธรรมชาติของมาตรฐานในการประเมินค่า และคุณภาพ ต่าง ๆ จุดการวิพากษ์วิจารณ์เหล่านี้สะสมอยู่ในตัวของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งพื้นฐานการศึกษา และ การฝึกฝนของผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านั้นด้วย ในลักษณะดังที่กล่าวนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิก็คือ “เครื่องมือ” ในการ วิจัย ตามรูปแบบนั่นเอง การวิจัยแบบนี้อาจใช้เทคนิคเดลฟาย คือ การสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มหนึ่ง และรายงานผลในลักษณะข้อมูลย้อนกลับ และถามว่าจะเปลี่ยนแปลงความเห็นเดิมหรือไม่ กลับไป กลับมาหลาย ๆ ครั้งจนกว่าจะเกิดความเห็นพ้องต้องกัน เป็นเอกฉันท์ในปัญหาการวิจัยที่สอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อเสนอแนะข้อสรุป (ถ้ามี) และอาจเขียนรายงานด้วยก็ได้

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การทดลอง หรือการประเมินรูปแบบสามารถทำได้ทั้ง 2 วิธี คือ วิธีที่ 1 การประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิตามแนวคิดของไอส์เนอร์ (Eisner) และวิธีที่ 2 คือ การประเมินเพื่อตรวจสอบรูปแบบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสมและด้านความถูกต้องครอบคลุม

5. ความหมายของรูปแบบ

Good (1973) ได้ให้ความหมายรูปแบบ หมายถึงแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็น แนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็น ตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิดเป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน

Willer (1976) ให้ความหมาย รูปแบบ หมายถึง การสร้างมโนทัศน์ที่เกี่ยวกับชุดของ ปรัชญาการณ โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัย ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัด ของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรงจะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป

Mescon และ Khedouri (1985) ให้ความหมายรูปแบบว่า เป็นการจำลองความจริง ของปรากฏการณ์ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่เป็นกระบวนการของ ปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่ายขึ้น

Hausser (1980) ได้ให้ความหมาย รูปแบบ หมายถึง การออกแบบมาเพื่อแสดงถึง องค์ประกอบและกระบวนการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับ ปรากฏการณ์จริง

Raj (1996) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รุ่ยย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและกิจกรรม ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ที่ได้ดียิ่งขึ้น
2. รูปแบบ คือ ตัวแบบของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ สรุปได้ว่าการวิจัยโดยใช้รูปแบบ คือ โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ใด ปรากฏการณ์หนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ให้ง่ายขึ้น และเป็นระเบียบ สามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้นได้

Keeves (1997) ได้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง หรือแบบจำลองที่มนุษย์ได้สร้างขึ้น เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการพื้นฐานหรือแนวคิด ในการศึกษารุ่ยย่อของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงข้อความจำนวนหรือภาพทำให้เกิดความเข้าใจใน ปรากฏการณ์นั้น ๆ นอกจากนี้ยังเป็นการตรวจสอบแนวคิดให้อธิบายวิธีการอย่างเป็นลำดับขั้นตอน และแสดงความสัมพันธ์ของลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ อย่างเป็นระบบ

วิชนีย เซาร์ดำรง (2542) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึงแบบจำลอง แบบแผนหุ่นจำลอง หรือโครงสร้างที่สร้างขึ้น เพื่อแทนสภาพความเป็นจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการอธิบาย ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น

เบญจพร แก้วมีศรี (2545) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของความเป็นจริงในการ ทำให้ความสลับซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น การสะท้อนบางส่วนของปรากฏการณ์ออกมาให้เห็น ความสัมพันธ์ต่อเนื่องและความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน การเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกัน โดยจะต้องใช้ข้อมูลเหตุผลและฐานคติมาประกอบการแสดงรูปแบบสามารถทำได้หลายลักษณะ ตั้งแต่กายภาพซึ่งเป็นรูปแบบของวัตถุและรูปแบบเชิงคุณลักษณะที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้านภาษา หรือสัญลักษณ์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า รูปแบบ หมายถึง รูปแบบอย่างง่าย หรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่ออธิบาย ปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจใช้ประโยชน์ในการพยากรณ์ปรากฏการณ์ที่จะ เกิดขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ (2547) ได้ให้ความหมายรูปแบบ (Model) หมายถึง แบบอย่างหรือ ตัวอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำหรือลอกเลียนในอนาคต และได้กล่าวไว้อีกความหมาย คือ เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นเพื่อแสดง หรืออธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ

ทิสนา แชมมณี (2551) ให้ความหมายรูปแบบ หมายถึง ตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบาย พฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่ บุคคลใช้ในการหาความรู้ ความเข้าใจปรากฏการณ์

Tosi และ Carroll (1982) กล่าวว่า แบบจำลองเป็นนามธรรมของของจริง หรือ ภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่แบบจำลองอย่างง่ายไปจนถึง แบบจำลองที่มีความซับซ้อนมาก ๆ มีทั้งแบบจำลองเชิงกายภาพ (Physical Model) เช่น แบบจำลองหลอดสุญญากาศ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ไอเอฟ 16 เป็นต้น และแบบจำลองเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ

Bardo และ Hartman (1982) กล่าวว่า แบบจำลองเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้น บรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ แบบจำลองมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการกระทำ เช่นนั้นจะทำให้แบบจำลองนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุแบบจำลองใด ๆ จะต้องประกอบด้วย รายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม ควรมืองค์ประกอบ อะไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างแบบจำลองนั้นว่าต้องการจะ อธิบายปรากฏการณ์นั้นอย่างไร

อุทุมพร จามรมาน (2541) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้อง ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปร ดังกล่าวต่างมีความเกี่ยวข้องเชิงสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน

6. องค์ประกอบของ องค์ประกอบของรูปแบบ

Kibler (1974) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของ รูปแบบ ว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) จุดมุ่งหมายในการเรียนการบริหาร (2) การวัดพฤติกรรมพื้นฐาน (3) การจัดกระบวนการ (4) การประเมินผลรวม

Brown และ Moberg (1980) ได้ให้ทรรศนะถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อม (Environment) (2) เทคโนโลยี (Technology) (3) โครงสร้าง (Structure) (4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ (5) การตัดสินใจ สั่งการ (Decision Making)

Ivancevich และคณะ (1989) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ว่า มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นการกำหนดว่าจะสร้างและพัฒนา รูปแบบ เพื่อวัตถุประสงค์ในงานสาธารณสุขด้านใด โดยทั่วไปมักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาอย่างใด อย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลงานที่ดีขึ้นตามภารกิจขององค์กร (2) ทฤษฎีพื้นฐานและ หลักการของรูปแบบ ผู้สร้างและพัฒนาแบบต้องกำหนดรูปแบบสร้างขึ้นจากฐานคิดของทฤษฎีและ

หลักการใดบ้าง (3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ สำหรับใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานที่จำเป็น พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของกลไกเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้ (4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบเป็นการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมและอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ (5) การประเมินผลการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบว่า เป็นไปตามระบบงานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่สร้างไว้มากน้อยเพียงใดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์และตอบสนองการดำเนินงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ เป็นการ อธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อสื่อความให้มีความเข้าใจตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้ (7) การระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของรูปแบบเอง ดังนั้น การสร้างและพัฒนารูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และข้อควรระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น (8) การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบควรจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระของรูปแบบ เครื่องมือ และเอกสารประกอบการใช้ รูปแบบทั้งหมดมาบรรจุไว้ในคู่มือเพื่อการพัฒนา รูปแบบ การดำเนินงานที่สมบูรณ์ครบถ้วน และเมื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบแล้วต้องรายงานการตรวจสอบรูปแบบไว้ในภาคผนวกของคู่มือ เพื่อประโยชน์ต่อผู้สนใจ ศึกษาและนำรูปแบบไปใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

Bush (1996) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ พิจารณารูปแบบขององค์การทางการศึกษา จำนวน 4 ประเภท ได้แก่ (1) เป้าหมาย (2) โครงสร้าง องค์การ (3) สภาพแวดล้อม (4) ภาวะผู้นำ

Anderson (1997) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ รูปแบบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) หลักฐานที่แสดงการยอมรับประสิทธิภาพของรูปแบบ

Keeves (1997) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อม หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ ตลอดจนการรวบรวม ปัญหา ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรก นำไปสู่การทำนาย (Prediction) และการทดสอบ (2) การจัดร่างโครงสร้างต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ (3) การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน (4) มีเงื่อนไข คือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

Arends (2001) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) หลักการตามทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ (2) ผลที่ต้องการ (3) วิธีจัดการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ (4) สิ่งแวดล้อม ในการจัดการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่ต้องการ

Gluck (2004) ได้ให้ทรรศนะถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ว่า มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สถาบัน (Institution) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติหน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) บทบาทจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคล เป็นการกล่าวถึงลักษณะของตำแหน่งหน้าที่และสถานะภายใต้สถาบัน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ส่วนความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานทางสังคม หรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาทที่สมบูรณ์ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ในสถาบัน แนวคิดนี้ทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปตามลำดับขั้น ทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) บุคคล (Individual) เป็นรูปแบบของระบบสังคมที่มีองค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การคือบุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการส่วนบุคคล (Need Disposition) บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการวางตัวของ ผู้สวมบทบาทและความคาดหวังในการทำงานของสถาบัน

Joyce, Weil และ Calsoun (2009) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) เป้าหมายของรูปแบบ (2) หลักการหรือแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ (3) รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนบริหาร (4) การประเมินที่จะชี้ให้เห็นผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555) ได้ให้ความเห็นถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (2) ทฤษฎีพื้นฐาน และหลักการของรูปแบบ (3) ระบบงาน และกลไกของรูปแบบ (4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ (5) แนวการประเมินรูปแบบ

สมาน อัสวภูมิ (2557) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ชื่อรูปแบบ (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ (4) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ (5) แนวทางประเมินผลรูปแบบ (6) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ (7) เอกสารประกอบการนำรูปแบบไปใช้

กมลรัตน์ แก่นจันทร์ และคณะ (2560) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการของรูปแบบ (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) กลไกของรูปแบบ (4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ (5) แนวการประเมินรูปแบบ (6) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

กาญจลักษณ์ โสภา (2564) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) หลักการของรูปแบบ (2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ (3) องค์ประกอบ การพัฒนา (4) กระบวนการบริหารจัดการ (5) ผลลัพธ์

ตาราง 1 สัณเคราะห์องค์ประกอบ องค์ประกอบของรูปแบบ

การประเมินผลรวม	การจัดกระบวนการ	การวัดพฤติกรรมพื้นฐาน	จุดมุ่งหมายในการบริหาร	Kibler (1974)
	กระบวนการจัดการ			Brown and Moberg (1980)
การประเมินผลการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ		วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	Ivancevich et al., (1989)
			เป้าหมาย	Bush (1996)
หลักฐานที่แสดงการยอมรับประสิทธิภาพ			วัตถุประสงค์	Anderson (1997)
การนำไปทดลอง				Keeves (1997)
ผลที่ต้องการ	วิธีการ			Arends (2001)
			สถาบัน	Gluck (2004)
การประเมิน			เป้าหมายของรูปแบบ	Joyce and Weil (2009)
แนวการประเมิน	วิธีดำเนินงาน		วัตถุประสงค์	สมชัย จรรย์ยาไพญ์ (2555)
แนวทางประเมินผล			วัตถุประสงค์	สมาน อัครภูมิ (2557)
แนวการประเมินรูปแบบ	วิธีดำเนินงานของรูปแบบ		วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	กมลรัตน์ แก่นจันทร์ (2560)
ผลลัพธ์	กระบวนการบริหาร		จุดมุ่งหมายของรูปแบบ	กาญจลักษณ์ โสภา (2564)
การประเมินผลการดำเนินงาน	กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบ	การวัดพฤติกรรม	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย

ตาราง 1 (ต่อ)

ตาราง 1 (ต่อ)

ตาราง 1 (ต่อ)

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย													รวม	ร้อยละ
	Kibler (1974)	Brown and Moberg (1980)	Ivancevich et al., (1989)	Bush (1996)	Anderson (1997)	Keeves (1997)	Arends (2001)	Gluck (2004)	Joyce and Weil (2009)	สมชัย จรรย์ไพฑูริย์ (2555)	สมาน อัครภูมิ (2557)	กมลรัตน์ แก่นจันทร์ (2560)	กัญญลักษณ์ โสภา (2564)		
ภาวะผู้นำ				√										1	7.69
อิทธิพลต่อการดำเนินงาน								√	√					2	15.38
องค์ประกอบหลัก											√		√	2	15.38
ชื่อรูปแบบ													√	1	7.69

จากการศึกษา องค์ประกอบของรูปแบบ จากกรอบแนวคิดของนักวิจัย ได้องค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ประกอบ สามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปรได้ คือ (1) จุดประสงค์ของรูปแบบ (2) หลักการของรูปแบบ (3) การดำเนินงานของรูปแบบ (4) การประเมินผลการดำเนินงาน (5) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) มีผู้ใช้ในหลายความหมาย เช่น Collaborative Management, Workers' Participation in Management, Co-Partnership, Co-Determination, Joint Decision-Making และ Co-Management คำนิยามของคำว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้มีนักบริหารและนักวิชาการให้ความหมายไว้ในทัศนะที่ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Newstrom และ Davis (1993) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า คือ จิตใต้สำนึก อารมณ์ ความรู้สึก และความผูกพันของบุคคลที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อเป้าหมายของกลุ่ม

Rausch (1996) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งบุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจตัดสินใจร่วมกับผู้บังคับบัญชาของตน การบริหารแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในกรณีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่บุคลากรสนใจ และอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่บุคลากรต้องมีความรู้และความรู้เพียงพอ เพื่อจะได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งจะต้องมีความไว้วางใจซึ่งกัน และกันระหว่างทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วม

Chris Argyris (1964) ได้อธิบายว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแล้ว
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

Swansburg และ Swansburg (1999) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง เป็นรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ร่วมแก้ไขปัญหาของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการสานต่อหรือต่อยอดรูปแบบการบริหารราชการที่เข้มงวดมากเกินไป และความไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว กระตุ้นให้เกิดรูปแบบการบริหารโดยการมีส่วนร่วมทฤษฎีใหม่ ๆ ขององค์การเหล่านี้ เน้นความสำคัญในการสร้างขวัญในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ทำงานมากขึ้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นความสำคัญในการจูงใจผู้ทำงาน

และการสร้างองค์การไปสู่เป้าหมายนั้นองค์การจึงถูกสร้างขึ้นมา เพื่อสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งในทางกลับกันจะส่งผลให้ผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้น

Yukl (2002) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าว ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ และมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

William และ Filmer (1977) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารจะปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานให้เขาได้รับรู้ปัญหา และร่วมตัดสินใจและให้ผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องนี้

Edward (1974) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ข้อปฏิบัติของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดความพึงพอใจอย่างสูง และสามารถจูงใจได้มากกว่า การบริหารแบบเผด็จการ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ และเกิดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ ใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่นการให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจ ทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้กว้าง

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2550) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกในองค์กรในการร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อการตัดสินใจ และการควบคุมกำกับดูแลการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน การบริหารงานในระบบนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร ได้อย่างเต็มที่

สมยศ นาวิการ (2551) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า คือ กระบวนการของการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการ

แก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ของพวกเขาให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วน

ธ สุนทรายุทธ (2551) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการอยู่ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จันทร์านิ สงวนนาม (2553) ให้ความหมายว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2554) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยการช่วยเหลือและทำประโยชน์และการรับผิดชอบ

วิโรจน์ สารัตนะ (2555) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรที่อาศัยหน้าที่ทางการบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบกระบวนการดังกล่าว ใช้ทักษะทางการบริหาร แสดงบทบาทหน้าที่กับระดับการศึกษา รวมทั้งยังต้องเข้าใจสภาวะแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน การที่จะพัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษา เป็นกระบวนการให้คนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ จะต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการที่ดีพอ โดยเปลี่ยนแปลงแนวคิดให้สังคมมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม

สถาพร ปิ่นเจริญ (2556) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการจัดให้เป็นงานร่วมอันเดียวกัน โดยที่สมาชิกของกลุ่มได้ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันดำเนินการและร่วมกัน รับผลของการกระทำที่เกิดขึ้น เพราะโดยความเป็นจริงว่าบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหาจะเป็นผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุด ผู้บริหารระดับสูงไม่ได้ รู้ดีในทุกเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้บุคคลเคารพในสิ่งที่พวกเขาร่วมกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับของสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วม เป็นการร่วมมือของกลุ่มคน ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกชนหรือกลุ่มบุคคลที่เห็นพ้องต้องกันและเข้ามาทำงานร่วมกัน ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมดำเนินการ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมประเมินผล ร่วมพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตั้งไว้ ยอมรับการประเมินผลในทุกกิจกรรม ก่อให้เกิดผลในการพัฒนาสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

2. นิยาม แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) ซึ่งมีนักบริหารและนักวิชาการให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ในทัศนะที่ต่าง ๆ ดังนี้

McClelland (1961) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปลได้ว่าคนเรามีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวล เมื่อประสบความสำเร็จไม่สำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for Power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบ บุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ให้แนวคิดไว้ว่าการบริหารแบบการมีส่วนร่วมเป็นแนวความคิดในการบริหารแผนใหม่ที่มุ่งจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ด้วยความเต็มใจ

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550) ได้อธิบายถึงหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารจัดการ โดยการกระจายอำนาจจากผู้บริหารระดับสูงสู่ผู้บริหารระดับล่าง และผู้ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจให้อิสระในการทำงาน (Autonomy) ซึ่งหมายถึงให้อิสระ (Independent) ให้อำนาจ (Authority) และมอบความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่เหมาะสมกับขอบเขตหน้าที่ โดยผู้บริหารระดับสูงกระทำบทบาทเป็นผู้เสริมพลังอำนาจ (Empowerment)

ประสาร พรหมณา (2553) ให้แนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหาร สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) แม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญต่อการบริหารงานตามวิทยาการสมัยใหม่ และนักบริหารทุกองค์การต่างต้องการให้เกิดบรรยากาศการทำงานเช่นนี้ก็ตาม แต่บรรยากาศเช่นนี้มีใช้จะเกิดขึ้นได้ง่าย ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร

และผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความปรารถนาร่วมกันที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงจะเกิดขึ้นได้ ในขณะที่เดียวกันถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายไม่พึงปรารถนา จะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมย่อมจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสอง เป็นเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมใน การบริหารซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้นำว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าผู้บริหาร ไม่มีความต้องการที่จะให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้วก็คงยากที่จะเกิด แม้ว่าผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียกร้องก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหารมีบุคลิกและปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแล้ว การมีส่วนร่วมในการบริหารย่อมเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพราะการจะนำวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้นั้นมิใช่จะใช้ได้ทุกสถานการณ์ บางครั้งนำไปใช้กับองค์การหนึ่งแล้วเกิดความสำเร็จ แต่เมื่อนำไปใช้กับอีกองค์การหนึ่งอาจไม่ประสบผลสำเร็จก็ได้ ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น เวลา สถานที่ ภาวะผู้นำสถานการณ์ วิธีชีวิตของคนแต่ละสังคม เป็นต้น ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำว่าในสถานการณ์ใดควรจะใช้เทคนิคการบริหารแบบใด

2. ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามแม้ว่าผู้บริหารปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเพียงใด ไม่ว่าจะสร้างบรรยากาศหรือออกคำสั่งก็ตามแต่หากผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามไม่เต็มใจ ไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารก็จะไม่เกิด ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น ทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้เกิดผลงานขององค์การก็จะอยู่ได้ หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับพนักงาน หรือผู้ตาม ถ้าหากไม่ร่วมมือไม่ทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์การ องค์การก็จะต้องสิ้นสลาย และเมื่อนั้นทุกคนในองค์การก็จะหมดงานทำ เช่นนี้ เป็นต้น ถ้าหากผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ตามเข้าใจวัตถุประสงค์ ก็จะให้ความร่วมมือและทุ่มเทกำลังสติปัญญาความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ต่างก็มีความรักและความผูกพันกับองค์การเป็นทุนเดิม

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554) ได้อธิบายถึงการบริหารงานการมีส่วนร่วมว่า เป็นการบริหารที่ทุกคนในองค์การหรือต่างองค์การได้ มีโอกาสจัดกระทำการทำงานตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามประสงค์ที่ต้องการ ผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในงานและความฉลาด มีความสามารถในงานและการตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในบทบาทของตนเองอย่างดี กระบวนการบริหารจึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ต้องการได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดจากแนวคิดที่ว่าบุคคลมีความสามารถในการควบคุมตนเองและต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารองค์การทั้งในเรื่องการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การประเมินผล การแบ่งปัน

ผลประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับ ให้ความสำคัญของกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล โดยเชื่อว่าการทำงานกลุ่มจะก่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าการทำงานส่วนบุคคล ผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในงานและความฉลาด มีความสามารถในงานและการตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในบทบาทของตนเองอย่างดี กระบวนการบริหารจึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ต้องการได้ด้วยดี

3. องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration)

ในการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของงานวิชาการแหล่งต่าง ๆ เพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัยเพื่อนำสู่การศึกษาเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ของผู้บริหารสถานศึกษา ในที่นี้ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดทัศนะหรือผลงานวิจัยของนักวิชาการตามลำดับดังนี้

Rensis (1961) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาใด (2) การกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน การกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในการถือกุหลองค์กร นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระ ทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวนสารภายในองค์กรมีความถูกต้องเพียงพอ เชื่อถือได้ (4) การโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร (5) กระบวนการตัดสินใจ การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร (6) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง (7) การกระจายอำนาจและการกระจายงาน เป็นการควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุม กันเอง และเน้นในเรื่อง

การแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดุด่าว่ากล่าว และ (8) พัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการส่งเข้าอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Cohen และ Uphoff (1977) ได้ให้ทรรศนะถึง องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการแรกสุด คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานตามโครงการนั้นจะได้อาจมาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์โดยวิธีใด เช่น การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารงานการประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น (3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้วยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคม และ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มได้

William (1978) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ (subordinate involvement) (2) สิ่งที่ต้องตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (involvement in important decisions or issues) (3) มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (share authority) (4) การไว้วางใจกัน (Trust) (5) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) (6) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and objectives) และ (7) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

Argyris (1978) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ (2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกันการมีส่วนร่วม ร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ

เต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับการสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และ (3) ความสำนึกในหน้าที่ การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

Sashkin (1982) ได้ให้ความเห็นถึง องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) มีความหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในงานในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำให้งาน หรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ (3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (Participation in Problem Solving) เป็นความต้องการ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลนั้น ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงงาน และ (4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (Participation in Change) การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้จะมีความยากและซับซ้อนและถือเป็นจุดที่สำคัญที่สุด ซึ่งรูปแบบนี้จะมาหลังจากการมีส่วนร่วม การแก้ปัญหา โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้นได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลองค์การ เพื่อที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาขององค์การ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ

Donnelly (1984) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบ เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงกับตนเองได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือและไว้วางใจกัน (2) ผู้บังคับบัญชาสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ และกระตุ้นให้เกิดทัศนคติในการถือถือองค์การนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวนิ่ง และแนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอเชื่อถือได้ (4) มีปฏิกิริยาตอบโต้กันอย่างเปิดเผย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิกิริยาตอบโต้กันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจการต่าง ๆ ภายในองค์การ (5) การตัดสินใจต่าง ๆ

กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร (6) เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง และ (7) การควบคุมงานมีการกระจายในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลักหลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีการตำหนิต่ำว่ากล่าว (8) ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานสูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

Davis และ Nestrom (1985) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การจัดบรรยากาศ (Environment) ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร (2) องค์กรแบบมีส่วนร่วมองค์กร (Organization) มีการองค์กรแบบมีส่วนร่วม (3) ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นส่วนสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งภาวะผู้นำได้นักวิชาการมากมายได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ เช่น รูปแบบภาวะผู้นำของเบส ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพ และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (4) การใช้เทคโนโลยี (Technology) มาใช้ในการบริหาร และ (5) การส่งเสริมสนับสนุนไว้วางใจผู้ร่วมงาน (Employees) ให้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Bryman (1986) ได้ให้ทรรศนะถึง องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ต้องมีแนวทางในการไปสู่เป้าหมายที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศมีลักษณะแบบไม่เป็นการมากกว่า (2) การเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขามองเห็นคุณค่า นั่นคือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) และเป้าหมายองค์กร (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน และ (3) แรงจูงใจและมีความเป็นอิสระ การมีส่วนร่วมมีการเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและมีความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นอีกด้วย (4) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเขาจะมีความเป็นตัวเอามากขึ้น

Swansburg (1996) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความเชื่อถือที่บุคคลหนึ่งมีให้กับอีกบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนให้กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่เข้าไปควบคุม ความไว้วางใจเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจในการทำงานให้สำเร็จ มีการรายงานความก้าวหน้าและการประเมินผลของงาน (2) ความผูกพัน (Commitment) หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรที่เป็นไปในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและมีความรู้สึกเชื่อมโยงข้องเกี่ยวกับความรู้สึกในสิ่งเดียวกันระหว่างบุคลากรและองค์กร ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้

การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ (3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (Goals and Objectives) หมายถึง สิ่งที่เป็นจุดหมายปลายทาง สิ่งที่มีแนวโน้มให้เกิดขึ้นหรือสิ่งที่ต้องจัดทำให้ปรากฏการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การย่อมสร้างความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และ (4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีอำนาจ และมีความโปร่งใสในงาน ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นมืออาชีพต้องการความเป็นอิสระสำหรับการทำงาน และการตัดสินใจในการทำงาน

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543) ได้ให้ความเห็นถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ (1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน (2) การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ (3) การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ (4) การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

สมยศ นาวิการ (2551) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การไว้น้ำใจเชื่อใจกัน ได้แก่ การยอมรับ ไว้วางใจ รับผิดชอบ ยินดีที่จะร่วมมือ คบหาสมาคม เปิดเผยข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน (2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่ง และแนวนอน เพื่อจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงาน และพัฒนางานต่าง ๆ เพื่อผลสำเร็จของงาน (3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการตัดสินใจนั้น ๆ และ (4) การทำงานเป็นทีม หมายถึงการทำงานโดยรวมเอาบุคคลหลายฝ่ายซึ่ง จำเป็นจะต้องอาศัย

ความร่วมมือร่วมใจ ทั้งการศึกษาวัตถุประสงค์และการเข้าใจ ศึกษาการแก้ปัญหา ความขัดแย้งร่วมกัน การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารเพื่อความมุ่งขององค์กร

ธ สุนทรายุทธ (2551) ได้ให้พรคนะถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำ การมีส่วนร่วมของ ภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว การติดตามประเมินผล ระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน สิ่งสำคัญจะต้อง สังเกตคือ ความเห็นความชอบและความคาดหวังซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล ในกลุ่มต่าง ๆ ได้ ผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการ งาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อมีกิจกรรมใดหรือจะทำโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนมาร่วมกัน ตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหา สาเหตุ และความต้องการ ร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไข ปัญหาพร้อมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจตลอดจน ร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานที่ต่าง ๆ (3) การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ หมายถึง เมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียย่อมที่จะได้รับ ผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความยินดี ยกย่อง ชื่นชม และการมอบรางวัลการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และ (4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดการร่วมกันดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว โดยเป็นคณะทำงานการดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ตามภารกิจที่กำหนด ร่วมกัน ส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จรวมถึงการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราวและ แบบถาวร

ขวัญชัย มีชาติ (2552) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สงวนศรี วรเลิศ (2552) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ร่วมวางแผน (2) ร่วมตัดสินใจ (3) ร่วมตรวจสอบประเมินผล และ (4) ร่วมปรับปรุงพัฒนา ตามข้อบ่งชี้ภารกิจงานของโรงเรียน

ถวิลวดี บุรีกุล (2552) ได้ให้ความเห็นถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 5 องค์ประกอบ (1) การมีส่วนร่วมวางแผน (2) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (3) การมีส่วนร่วมดำเนินงาน (4) การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล และ (5) การมีส่วนร่วมปรับปรุงและพัฒนา โดยใช้กระบวนการ PDCA เป็นตัวขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (2) ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว (3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ (4) ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ (5) ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันและการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร และ (6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

นิติพงษ์ แก้วกล้า (2556) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกระจายอำนาจ

และการให้อำนาจในการตัดสินใจ (2) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบ
ดำเนินการ (3) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
(4) ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน (5) ความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและ
ความสามารถดูแลตนเองได้ และ (6) ความไว้วางใจ

กันทิมา ชัยอุดม (2556) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม
(Participative administration) ว่า มี 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การเป็นผู้นำ (2) การตั้งใจ
(3) การติดต่อสื่อสาร (4) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน (5) การตัดสินใจ (6) การกำหนด
เป้าหมาย (7) การควบคุมการปฏิบัติงาน และ (8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและ
การฝึกอบรม กับการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา

ชิตพล สุวรรณผา (2556) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของการบริหาร
แบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 6 องค์ประกอบ (1) การกระจายอำนาจและ
การให้อำนาจในการตัดสินใจ (2) ความไว้วางใจกัน (3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและ
ร่วมรับผิดชอบดำเนินการ (4) ความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (5) ความผูกพัน
ต่อกันและรู้จักเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน และ (6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และทันสมัยต่อ
ทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นุรโอนี เจ๊ะกา (2557) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม
(Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการตั้งเป้าหมายและ
วัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & Objectives) (2) ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)
(3) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) และ (4) ด้านการไว้วางใจกัน
(Trust)

ศมนกร นาควารี (2559) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม
(Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ
(2) การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ (3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ (4) การมีส่วนร่วมในการ
ประเมินผล

กัญญาพัชร พงษ์ดี (2559) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม
(Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม
(2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (3) การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และ (4) การประเมินผลและ
ควบคุม

ทับทิม แสงอินทร์ (2559) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการบริหาร
แบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกระจายอำนาจ
และให้อำนาจในการตัดสินใจ (2) ความไว้วางใจกัน (3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และ

ร่วมรับผิดชอบดำเนินการ (4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (5) ผู้พันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน และ (6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2559) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

กนกรัตน์ ทำจะดี (2560) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

กมลชนก ศรีวรรณ (2561) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การไว้วางใจกัน (2) ความยึดมั่น ผู้พันต่อกัน (3) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ (6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 5 องค์ประกอบ (1) การมีส่วนร่วมคิด คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว โดยศึกษาปัญหา สาเหตุ และความต้องการร่วมคิดค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา (2) การมีส่วนร่วมวางแผน คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัวโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนและโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน และวางแผนจัดหาทรัพยากร (3) การมีส่วนร่วมดำเนินการ คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว โดยเป็นคณะทำงาน ร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและร่วมแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพและด้านสิ่งแวดล้อม (4) การมีส่วนร่วมประเมินผล คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัวโดยเป็นคณะกรรมการประเมินผล โครงการ และร่วมรับทราบผลการประเมินโครงการ และ (5) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชนและครอบครัว โดยรับทราบความสำเร็จของโครงการ มีความพึงพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความยินดียกย่อง ชื่นชม และการมอบรางวัล

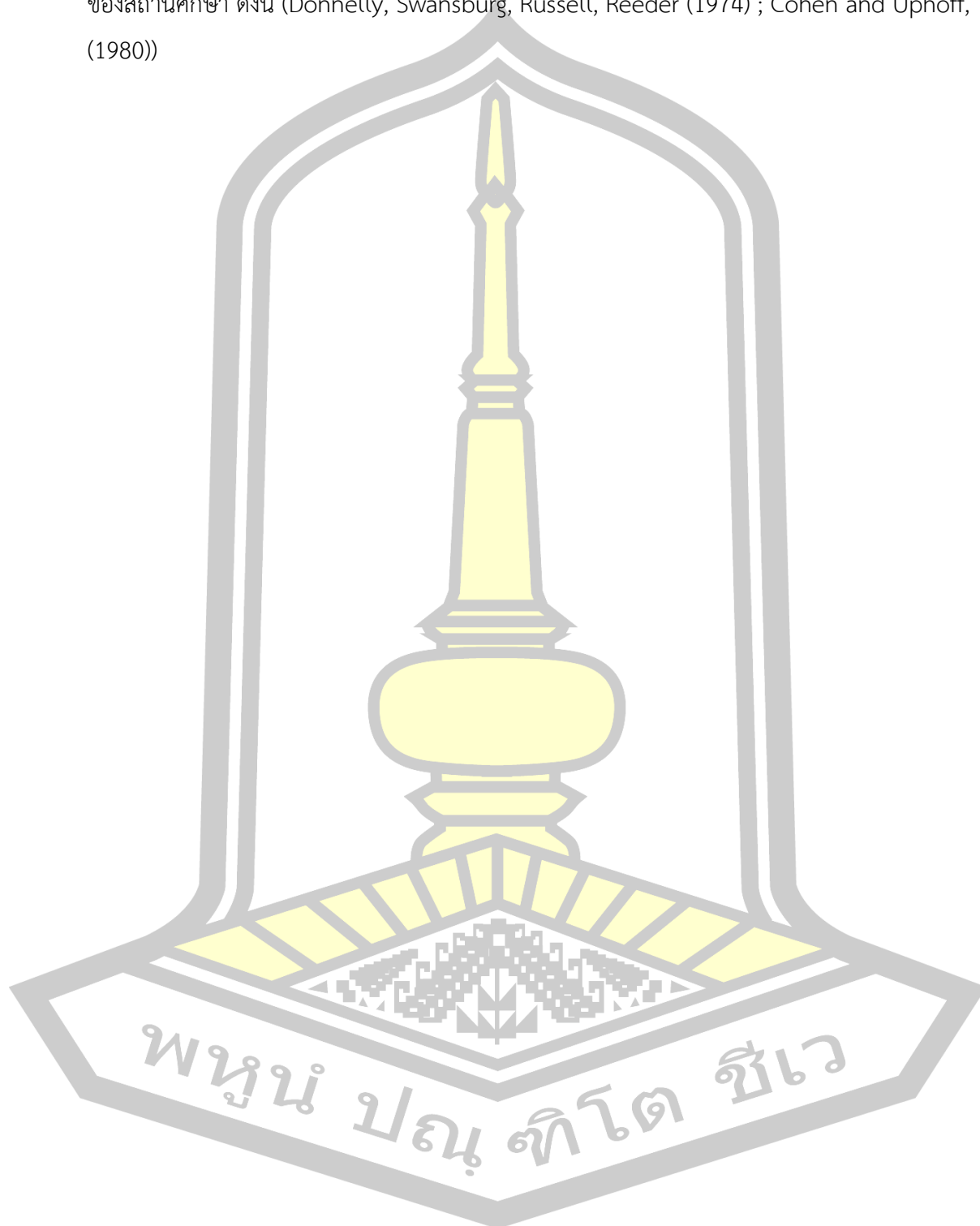
พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำ

การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว การติดตามประเมินผลระหว่างการทำงาน และหลังการทำงาน มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน สิ่งสำคัญจะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบและความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยน พฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ ผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำ โครงการ งาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อมีกิจกรรมใดหรือจะทำโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้สมาชิกที่เกี่ยวข้อง ภายในโรงเรียนมาร่วมกันตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหา สาเหตุ และความต้องการ ร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานที่ต่าง ๆ (3) การมีส่วนร่วมในการผลประโยชน์ หมายถึง เมื่อเกิด ผลผลิต ผลลัพธ์หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ผู้บริหาร ครู กรรมการ สถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องอยู่ใน รูปของเงิน วัตถุสิ่งของแต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความยินดี ยกย่อง ชื่นชมและการมอบรางวัล การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงาน มีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และ (4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดการร่วมกัน ดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัวโดยเป็นคณะทำงานการดำเนินงาน ในกิจกรรมนั้น ๆ ตามภารกิจที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จ รวมถึงการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร

วันทนี ปรีทอง และภวนัย สุวรรณธรา (2567) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (3) ด้านการมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์ (4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญในการบริหารองค์การ เป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะ ดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ ร่วมกัน ตัดสินใจดำเนินงานให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

สังเคราะห์ กรอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา ดังนี้ (Donnelly, Swansburg, Russell, Reeder (1974) ; Cohen and Uphoff,
(1980))



ตาราง 3 สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration)

ชื่อผู้จัดทำ เอกสาร	เนื้อหาสาระ (24) การระดม ความคิดเห็น การ วิสัยทัศน์ ดำเนินงาน	การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	Rensis (1961)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	Cohen and Uphoff, N.T (1977)
		ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	William (1978).
		การมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการยอมรับเป้าหมาย	Chris. (1978).
		การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	Sashkin (1982).
		เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วม	Donnelly. (1984)
		องค์การมีส่วนร่วม	Davis and Nestrom, (1985).
		บรรยากาศของการมีส่วนร่วม	Bryman. (1986).
		การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	Swanburg (1999)
		การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์	ดวงแก้ว กอแก้ว (2543)
		การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	สมยศ นาวิการ (2551)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ดร. สุนทรวัยพร (2551)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	ชวัญชัย มีชาลี (2552)
		ร่วมวางแผน	สงวนศรี วรเลิศ (2552)
		การมีส่วนร่วมวางแผน	อภิลักขิต บุญกุล (2552)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	จุฬาลักษณ์ พงษ์สิงห์ (2555)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	นิตยพงษ์ แก้วกัลยา (2556)
		การกำหนดเป้าหมาย	กันทิมา ชัยอุดม (2556)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	จิตพล สุวรรณผา (2556)
		การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	นุรีโอณี เลิศกา (2557)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ศมนกร นาคาวรี (2559)
		การกำหนดวัตถุประสงค์	กัญญาพัชร พงษ์ดี. (2559)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	พินิจ แสงอินทร์ (2559)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ฤทัยรัตน์ ปัญญา (2559)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	กนกพรรัตน์ พงษ์ (2560)
		การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	กมลชนก ศรีวรรณ (2561)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	สุภาวดี อินทร์ (2561)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	พรเทพ เหมราชนนท์ (2564)
		การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	วันเพ็ญ ปิ่นทอง และภานุ
			สุวรรณ (2567)

ตาราง 3 (ต่อ)

การมีปฏิสัมพันธ์ กับ สังคม (91)	การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	Hensis (1961)	
	เป้าหมายและวัตถุประสงค์	William (1978).	
	ความสัมพันธ์ในหน้าที่	Chris. (1978).	
	การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง	Sashkin (1982).	
	ผู้บังคับบัญชาใจ	Donnelly. (1984)	
	การส่งเสริมสนับสนุนในผู้ร่วมงาน	Davis and Nestrom.(1985).	
		Bryman. (1986).	
		Swansburg (1999)	
		ดวงแก้ว กอแก้ว (2543)	
	การทำงานเป็นทีม	สมัยศ นาวิกการ (2551)	
องค์ประกอบ ของ วัฒนธรรม องค์กร (4)	การมีส่วนร่วมในโครงการ	จุฬาลักษณ์ พงษ์ศิริ (2555)	
	ร่วมปรับปรุงพัฒนา	สงวนศรี วรเลิศ (2552)	
	การมีส่วนร่วมด้านปริมาณงาน	อริสวดี บุรีกุล (2552)	
	การมีส่วนร่วมปรับปรุงและพัฒนา	ชูชาติ พงษ์ศิริ (2555)	
		นิตพงษ์ แก้วกลยา (2556)	
	การกำหนดมาตรฐานการทำงาน	กันทิมา ชัยอุดม (2556)	
		จิตพล สุวรรณพา (2556)	
		นุรฮานี เจ๊ะกา (2557)	
	การมีส่วนร่วมในปฏิบัติการ	ศมนกร นาควารี (2559)	
	การนำยุทธศาสตร์สู่ปฏิบัติการปฏิบัติ	กัญญาพัชร พงษ์ศิริ. (2559)	
		พัทธม แสงอินทร์ (2559)	
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	พิชญ์ดนัย ปิยะกุล (2559)	
		กนกรัตน์ พงษ์ศิริ (2560)	
		กมลชนก ศรีวรรณ (2561)	
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	สุวิพา อินทรศักดิ์ (2561)	
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	พรเทพ เทมราวัฒน์ (2564)	
		วันทนี ปรีทอง และคณะ (2567)	

[illegible]

ตาราง 3 (ต่อ)

นางสาวเบญจมาภรณ์	การกระจายอำนาจและการ	การโต้ตอบกันอย่างเป็นระบบ	Rensis (1961)	Cohen and Uphoff, N.T (1977)	William (1978).	Chris. (1978).	Sashkin (1982).	Donnelly. (1984)	Davis and Nestrom, (1985).	Bryman. (1986).	Swansburg (1999)	การกระจายอำนาจในการบริหาร	สมัยศ. นวัตกรรม (2551)	ดร. สุเมธพรพร (2551)	ชวัญชัย มีชาติ (2552)	สงวนศรี วรเลิศ (2552)	ถวัลย์ นฤกุล (2552)	วิชาตี พวงสมจิตร์ (2555)	นิตพงษ์ แก้วกัลยา (2556)	กันตมา ชัยอุดม (2556)	ชิตพล สุวรรณพมา (2556)	นุรีไอน์ เชื้อเกา (2557)	สมนภา นาคาวรี (2559)	กัญญาพัชร พงษ์ศิลป์. (2559)	พันทิมา แสงอินทร์ (2559)	อภิชัย ปิณฑาสัม (2559)	กนกรัตน์ พำจรงค์ (2560)	กมลชนก ศรีวรรณ (2561)	สุภัทพา อินทร์ศิริ (2561)	พรเทพ เทพรามณ์ (2564)	วันทนี ปิณฑาสัม และภานุณ	สุวรรณธรา (2567)

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ แบบพรรณนา	ผู้เขียน (2)	Rensis (1961)			
		Cohen and Uphoff,N.T (1977)			
		William (1978)			การว่างงาน
		Chris. (1978).			
		Sashkin (1982).			
		Donnelly. (1984)			
		Davis and Nestrom,(1985).			
		Bryman. (1986).			
		Swansburg (1999)	ความผูกพัน		ความว่างงาน
				การว่างงานซึ่งกันและ	
ข้อมูลเชิงปริมาณ		ความก้าวหน้าของสังคม			
		การว่างงานของผู้หญิง			
		ความผูกพัน			
		ความก้าวหน้าของสังคม			
		การว่างงานของผู้หญิง			
		ความก้าวหน้าของสังคม			
		การว่างงานของผู้หญิง			
		ความก้าวหน้าของสังคม			
		การว่างงานของผู้หญิง			
		ความก้าวหน้าของสังคม			

ตาราง 3 (ต่อ)

คณะศิลปกรรมศาสตร์	คณาจารย์	ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วัฒนศิริ (1961)	Cohen and Uphoff, N.T (1977)	William (1978).	Chris. (1978).	Sashkin (1982).	Donnelly. (1984)	Davis and Nestrom, (1985).	การพิมพ์แบบร่างสถาปัตย์	Bryman. (1986).	Swansburg (1999)	ดวงแก้ว กอแก้ว (2543)	สมยศ นาวิการ (2551)	จร จันทรายุทธ (2551)	ชาญชัย ชูชาติ (2552)	สงวนศรี วรเลิศ (2552)	ถวิลาดี บุญกุล (2552)	ชูชาติ พงษ์สมจิตร (2555)	นิตพงษ์ แก้วกล้า (2556)	การพิมพ์แบบร่างสถาปัตย์	ชิตพล สุวรรณษา (2556)	นุไรโอน สุระกา (2557)	ศมนกร นาคาวาส (2559)	กัญญาพัชร พงษ์ (2559)	ทบทิม แสงอินทร์ (2559)	กัญญาพัชร พงษ์ (2559)	กมลชนก ศรีวรรณ (2561)	สุวิภา อินทรศักดิ์ (2561)	พรเทพ เทมราภรณ์ (2564)	วิฑูรย์ ประจักษ์ และคณะ (2567)

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อผู้ให้ข้อมูล แหล่งที่มา	ชื่อ เทคโนโลยี (1)	เอกสารที่ อ้างอิง	
		ผู้ให้ข้อมูล	ปี
		Rensis (1961)	
		Cohen and Uphoff,N.T (1977)	
		William (1978).	
		Chris. (1978).	
		Sashkin (1982).	
		Donnelly. (1984)	
	การให้เทคโนโลยี	Davis and Nestrom.(1985).	
		Bryman. (1986).	
		Swansburg (1999)	
		ดวงแก้ว กอแก้ว (2543)	
		สมยศ นาวิกการ (2551)	
		จรูญ ทรัพย์ไพฑูรย์ (2551)	
		ขวัญชัย รัชกาลิ (2552)	
		สงวนศรี วรเลิศ (2552)	
		อัครวิทย์ นุรักษ์ (2552)	
		จุฬาลักษณ์ พงษ์สมจิตร (2555)	
		นิตยาพร แก้วกัลยา (2556)	
		กันทิมา ชัยอุดม (2556)	
		จิตพร สุวรรณภา (2556)	
		นุรีโอภาส เลิศกา (2557)	
		ศมนภา นาคาวรี (2559)	
		กัญญาพัชร พงษ์ดี. (2559)	
		พินิจม แสงอินทร์ (2559)	
		สุพัตรา ปิณฑะ (2559)	
		กนกพร ทั่วเขต (2560)	
		กมลชนก ศรีสุวรรณ (2561)	
		สุภาวดี อินทร์ดี (2561)	
		พรเทพ เหมธรรมา (2564)	
		จันทน์ ปิณฑะ และภานุ	สุวรรณธรรมา (2567)

ตาราง 4 วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration)

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย																				รวม	ร้อยละ								
	Rensis (1961)	Cohen and Uphoff, (1977)	William (1978).	Chris. (1978).	Sashkin (1982).	Donnelly. (1984)	Davis and Nestrom,(1985).	Bryman. (1986).	Swansburg (1999)	ดวงแก้ว กอแก้ว (2543)	สมยศ นาวิกกร (2551)	จร สุนทรายุทธ (2551)	ขวัญชัย มีขาลี (2552)	สงวนศรี วรเลิศ (2552)	ถวัลดี บุรีกุล (2552)	ชูชาติ พวงสมจิตร (2555)	นิตพงษ์ แก้วกัลยา (2556)	กันทิมา ชัยอุดม (2556)	ศุติพล สุวรรณผา (2556)	นุไรณี เชื้องกา (2557)	ศมนภา นาคาวัง (2559)	กัญญาพัชร พงษ์ชัย. (2559)	ทับทิม แสงอินทร์ (2559)	ฤทัยรัตน์ บุญญาลิม (2559)	กนกรัตน์ ทั่วจตุ (2560)	กมลชนก ศรีวรรณ (2561)	สุวิภา อินทรศักดิ์ (2561)	พรเทพ เหมธรรมา (2564)		
(24) การร่วมมือในการกำหนดวิสัยทัศน์การดำเนินงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	24	85.7
(23) การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23	82.1
(4) ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓				✓	✓																							4	14.3
(16) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	✓		✓	✓	✓	✓					✓			✓					✓			✓			✓			✓	16	57.1
(9) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์		✓																							✓			✓	9	32.1

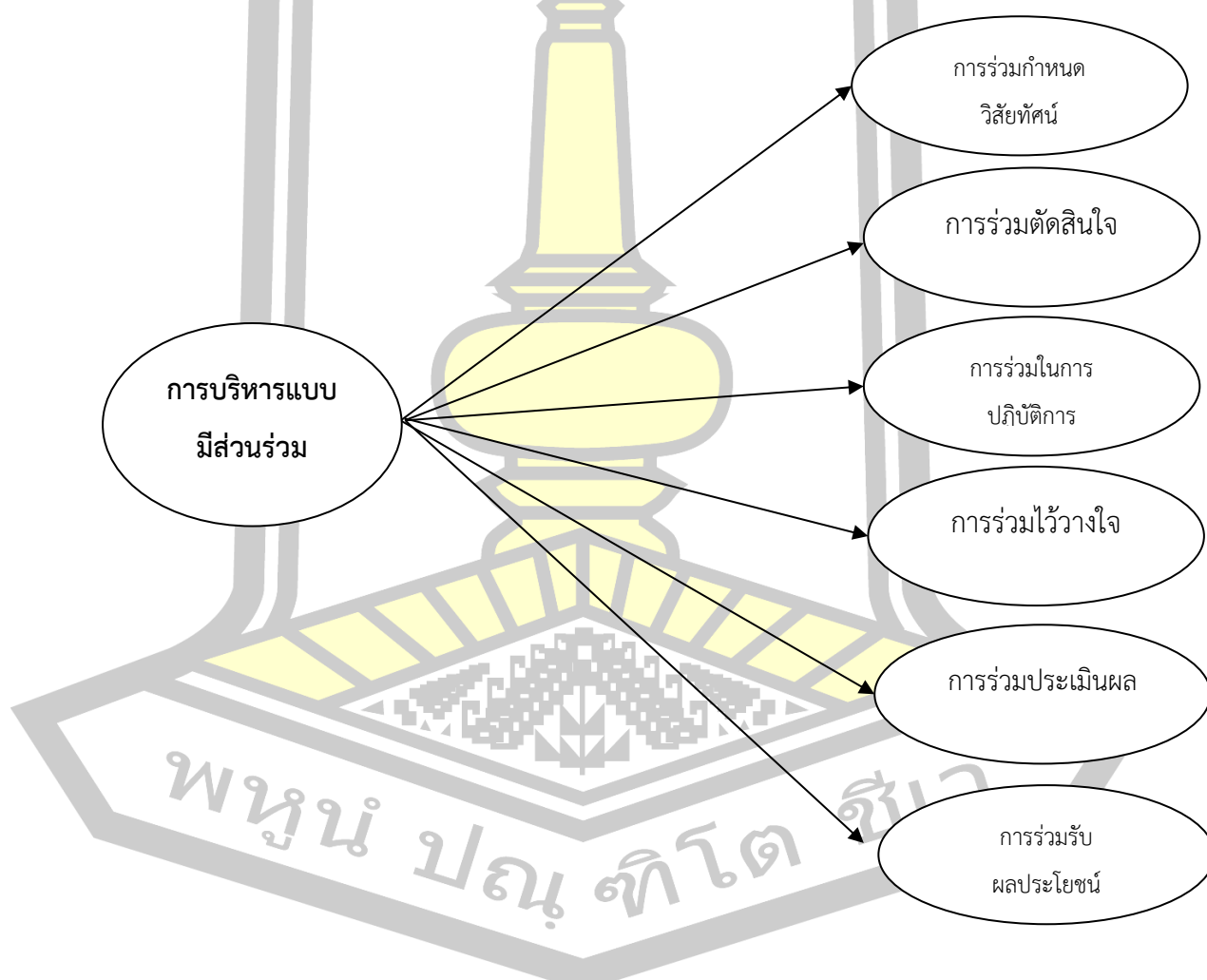
ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย																รวม	ร้อยละ													
	Rensis (1961)	Cohen and Uphoff (1977)	William (1978).	Chris. (1978).	Sashkin (1982).	Donnelly. (1984)	Davis and Nestrom,(1985).	Bryman. (1986).	Swansburg (1999)	ดวงแก้ว กอแก้ว (2543)	สมัยศ นาวิการ (2551)	จร สุมนทรายุทธ (2551)	ขวัญชัย มีชาลี (2552)	สงวนศรี วรเลิศ (2552)	ถวัลย์ดี บุรีกุล (2552)	จุชาติ พวงสมจิตร์ (2555)			นิตพงษ์ แก้วกลยา (2556)	กันทิมา ชัยอุดม (2556)	ศุภพล สุวรรณผา (2556)	นุรีโอนี เจสุภา (2557)	ศมนภา นาคาวรี (2559)	กัญญาพัชร พงษ์ชัย. (2559)	พัทธิม แสงอินทร์ (2559)	ฤทัยรัตน์ ปิณฑิลา (2559)	กนกรัตน์ งามจรัส (2560)	กมลชนก ศรีวารัณษา (2561)	สุภัทพา อินทรศักดิ์ (2561)	พรเทพ เทมธรรมา (2564)	
(13) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	✓								✓				✓	✓	✓					✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	46.4
(8) ความมีอิสระที่จะรับผิดชอบ			✓													✓			✓	✓										8	28.6
(3) การติดต่อสื่อสาร	✓																				✓									3	10.7
(2) การโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย	✓					✓																								2	7.1
(3) การกระจายอำนาจและการกระจายงาน	✓		✓							✓																				3	10.7
(7) ความยืดหยุ่นผู้พัน									✓							✓			✓	✓				✓						7	25
(10) การสร้างความไว้วางใจกัน			✓						✓	✓						✓			✓	✓			✓				✓			10	35.7

ตาราง 4 (ต่อ)

	เอกสารวิจัย																				รวม	ร้อยละ									
	Rensis (1961)	Cohen and Uphoff, (1977)	William (1978).	Chrs. (1978).	Sashkin (1982).	Donnelly. (1984)	Davis and Nestrom,(1985).	Bryman. (1986).	Swansburg (1999)	ดวงแก้ว กอแก้ว (2543)	สมยศ นาวิการ (2551)	จร สุนทรายุทธ (2551)	ชาญชัย มุขาลี (2552)	สงวนศรี วรเลิศ (2552)	ธวัชชาติ บุญกุล (2552)	ชูชาติ พวงสมจิตร์ (2555)	นิตติพงษ์ แก้วกลยา (2556)	กัมปนาท ชัยอุดม (2556)	ชุติพล สุวรรณา (2556)	นุรโณม จูเสกา (2557)			คณนภร นาควารุ (2559)	กัญญาพัชร พงษ์สุต. (2559)	พัทภูมิ แสงอินทร์ (2559)	สุพัตร์ธมน บุญยธิสม (2559)	กนกรัตน์ พงษ์จตุ (2560)	กมลชนก ศรีวรรณ (2561)	สุภัทพา อินทรศักดิ์ (2561)	พรเทพ เหมรณานนท์ (2564)	
ตัวแปรสังเกต																✓	✓			✓			✓	✓						6	21.4
(6) ข้อมูลที่ถูกต้อง																															
(2) แรงจูงใจและมีความเป็นอิสระ								✓										✓												2	7.1
(1) ความเป็นผู้นำ							✓											✓												1	3.5
(1) การเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล																														1	3.5
(1) การจัดบรรยากาศ							✓																							1	3.5
(1) การใช้เทคโนโลยี							✓																							1	3.5

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative administration) ตามแนวคิดของ Rensis Likert (1961), Cohen and Uphoff (1977), William (1978), Chris and Argyris (1978), Sashkin (1982), Donnelly (1984), Davis and Nestrom (1985), Bryman (1986), Swansburg (1999) และ Wantanee (2010) และองค์ประกอบที่มีความถี่ระดับสูงตั้งแต่ (9 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ครั้งนี้ จำนวน 6 องค์ประกอบได้แก่ (1) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) การร่วมตัดสินใจ (Decision making) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) และ (6) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ ประกอบด้วย (1) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) การร่วมตัดสินใจ (Decision making) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) การร่วมประเมินผล (Evaluation) และ (6) การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ดังจะกล่าวถึงแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

4.1 ความหมาย องค์ประกอบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

4.1.1 ความหมายของ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

Harrison และ Caron (2002) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาพที่เกิดจากการมองไปข้างหน้าซึ่งเป็นภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต องค์การที่มีวิสัยทัศน์จะมีทิศทางที่ชัดเจนถึงสิ่งที่ต้องการจะเป็นในอนาคต

Noonan (2003) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า แบบจำลองทางความคิดของอนาคตที่พึงประสงค์หรือเป็นอุดมคติของสถานศึกษาที่เป็นไปได้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง น่าเชื่อถือ และสร้างความดึงดูดใจ เป็นอนาคตที่ดีกว่า ประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจมากกว่าปัจจุบัน ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีมีลักษณะ ดังนี้ (1) ทำให้สมาชิกเกิดพลังใจมีความกระตือรือร้นและความผูกพัน (2) ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานของพนักงาน (3) สร้างมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ (4) เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต

Ubben และคณะ (2004) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่าความสามารถที่จะสร้างและสื่อสารถึงภาพของสถานะที่พึงประสงค์ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

จิราภรณ์ เกษวิริการณ (2556) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมองภาพในอนาคตของหน่วยงานหรือองค์การที่ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์ การมีความเป็นไปได้สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติและสามารถสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้ เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนตรงกัน เพื่อที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การที่ตั้งไว้

ทองอินทร์ ปัญญาภาค (2556) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาพขององค์การในอนาคตที่พึงประสงค์ที่ผู้ร่วมงานและผู้บริหารร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อเป็นจุดมุ่งหมายขององค์การที่จะดำเนินการไปให้บรรลุ โดยภาพนั้นจะต้องมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษานั้น

นนทิพร สาน้อย (2557) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า คุณสมบัติของบุคคลที่มองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้เพื่อที่จะนำองค์ไปสู่ความสำเร็จ

Braun (1991) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียวขององค์กร ที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็น อย่างนั้นการสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะต้องศึกษาองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดียวหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ คือ การมีส่วนร่วม

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มองเห็นและสร้างภาพขององค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคต จากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงาน ได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์ มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) ระบุชัดเจน (Specific) 2) วัดผลได้ (Measurable) 3) นำไปปฏิบัติได้ (Achievable) 4) เป็นจริงได้ (Realistic) 5) กำหนดเวลาชัดเจน (Time based)

4.1.2 องค์ประกอบของ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ในพื้นที่ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดทัศนะหรือผลงานวิจัยของนักวิชาการตามลำดับดังนี้

Sashkin (1988) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ว่า ประสิทธิภาพที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริง คืออะไร ทั้งนี้ โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษา (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และยอมรับวิสัยทัศน์นั้น (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงในปรัชญาของสถานศึกษา และกำหนดนโยบาย โครงการ เพื่อนำปรัชญาของสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง (4) การเป็นแบบอย่างที่ดี เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นภารกิจขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรแสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้ โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่างนี้ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

Westley และ Mintzberg (1989) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (3) การมอบอำนาจ (4) การคิดเชิงกลยุทธ์ (5) ความคิดสร้างสรรค์ (6) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (7) การยึดมั่นในอุดมการณ์

Braun (1991) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงเหมือนการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การสร้างวิสัยทัศน์จึงต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะองค์การทางด้านการศึกษาจำเป็นต้องรู้ถึงจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรสถานที่ ทรัพยากร และเวลา เพราะวิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ส่วนรวม คือ การให้สมาชิกในองค์การยอมรับว่าวิสัยทัศน์เป็นของตน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศิลปะในการอธิบาย และโน้มน้าวทำให้สมาชิกขององค์การเข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติที่แท้จริงในสถานศึกษา โดยการร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย และความพยายามของสมาชิก เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ และบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนาซึ่งเป็นการพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือให้มีความเป็นเลิศ

Nanus (1992) ได้เสนอโมเดลผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย (1) เป้าหมายร่วม เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์การ และทีมงานร่วมกัน โดยการสื่อสารความเข้าใจร่วมกัน (2) เพิ่มอำนาจให้บุคคล ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความมีอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (3) การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม ปรับการบริหารองค์การให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์การใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจ และวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา (4) ความคิดเชิงกลยุทธ์ มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์การตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้า การบริหารเพื่อการแข่งขัน และการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์การจะต้องมีทั้งความคิดริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลาเกิดจากผลรวมของเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์กับการสื่อสาร การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคคล การเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างเหมาะสม และความคิดเชิงกลยุทธ์

Fisher (1993) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมาย กลยุทธ์เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ผู้นำนอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ต้องสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครองสมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไร และมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมให้ร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงในการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือ ผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผน หรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

Leithwood, Jantzi และ Steinbach (1999) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ความคาดหวังของ ผลการปฏิบัติงานในระดับสูงในการตัดสินใจของโรงเรียนมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สามารถรองรับการมีส่วนร่วม (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นการกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดความเชื่อมั่น โดยการโน้มน้าว สนับสนุน ดูแลผู้ตามรายบุคคล เช่น การให้การสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอน การกำกับ ดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามกำหนดวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกับชุมชน

Wilmore (2002) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการของวิสัยทัศน์ว่ามี 4 ขั้นตอน (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ ซึ่งจะบอกถึงสภาพปัจจุบันของสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ โรงเรียนต้องสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครอง สมาชิกใน ชุมชน และคนอื่น ๆ ทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริงเป็นขั้นของการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (4) การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการตามแผนงานหรือปฏิบัติ กระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์

Zaccaro และ Banks (2004) ได้เสนอจากผลการศึกษาว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย ดังนี้ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์

Dubrin (2006) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียม และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย โดยเสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมิน และตัดสินใจเลือก ทั้งนี้โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่า ปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไรและต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ใช่เพียงแค่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่นรับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิดขยายหรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของ สถานศึกษา ให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2555) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการกำหนดสิ่งที่องค์การคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต (2) ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจน ในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติ โดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างเข้มข้น (3) ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตามและเมื่อมีการประสานพลังกันอย่างเข้มข้นระหว่างผู้นำกับประชาชน ประเทศก็จะมีพลังขับเคลื่อนก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในที่สุด

สมชาย เทพแสง (2552) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ความสามารถในการจูงใจ มีทักษะและความสามารถในการจูงใจเป็นที่ปรึกษา และให้กำลังใจ บุคลากรในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับ และความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร (4) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายาม และมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้ที่มีจิตใจในด้าน

การบริการ พร้อมปรับปรุงพัฒนา การบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยปราศจากการควบคุมให้อิสระในการทำงาน (5) ความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิด และได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี (6) การสร้างบรรยากาศ มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรมุ่งเน้นการกระจายอำนาจแก่บุคลากรมอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม (7) มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็นตรงเป้าหมาย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย เรารู้จักრაไพพรรณี (1) การสร้างวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีความสามารถในการกำหนดวิธีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติ (3) การปฏิบัติงานตามเป้าหมาย มีความสามารถในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและสาระนั้น (4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) สร้างวิสัยทัศน์ เมื่อผู้เป็นผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและทำให้เกิดการปฏิบัติ ผู้นำจึงต้องมีภาพอนาคตที่เรียกกันว่า “วิสัยทัศน์” ที่ไม่ใช่การสร้างวิมานในอากาศ วิสัยทัศน์ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีพื้นฐานจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งข้อมูลภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรและข้อมูลภายในคือ จุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร (2) การกำหนดโครงสร้างขั้นตอนวิธีการและปฏิบัติที่เหมาะสม วิสัยทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นที่จะกำหนดทิศทางและตัดสินใจทางเลือกในอนาคต คือ การนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีการกำหนดโครงสร้างขั้นตอนวิธีการและปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานบรรลุผลที่ต้องการนั้นคือการปรับส่วนต่าง ๆ ให้เหมาะสม เป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน เพื่อให้ภาพรวมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน (3) สร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ เมื่อกำหนดทิศทางและจัดระบบต่าง ๆ ไว้แล้ว สิ่งที่จะต้องทำต่อไปคือการสร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ โดยพิจารณาจากความพร้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้นำต้องคัดเลือก และจัดสรรคนให้เหมาะสม ให้ความรู้ และการดูแล รวมทั้งสร้างแรงจูงใจ ผลงานที่คาดหวัง และการวัดผล หมายถึง การกำหนดเป้าหมายตั้งแต่ระดับองค์กร หน่วยงานและบุคคล และการวัดผล หมายถึง ต้องมีระบบสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน และมีวิธีการวัดผลที่มีมาตรฐานผลตอบแทน เมื่อวัดผลแล้วต้องมีระบบการให้ผลตอบแทน/ของรางวัลเมื่องานประสบความสำเร็จ (4) สร้างพลัง ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่น่าเชื่อถือ สามารถสร้างความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจ และสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้นำมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้คือ ความรู้ ความสามารถ และ

ลักษณะของผู้นำที่จะสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือโดยปราศจากคำถามหรือลังเลจากผู้ปฏิบัติ จะต้องเป็นคนที่ทำในสิ่งที่พูดและพูดในสิ่งที่ทำ มีความสามารถในการสื่อสารกระตุ้นจิตใจ ให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาให้กำลังใจเมื่อมีอุปสรรค (5) สร้างจริยธรรม ผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหา และมีเมตตาที่จะช่วยเหลือสั่งสอน รวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กร

4.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

Robbins (1990) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรด้วยเทคนิคการบริหาร

Sashkin (1982) ที่ได้กล่าวถึงวิธีสำคัญ 4 ประการ ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชาหรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในงานในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำให้งานหรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี 2) การร่วมตัดสินใจ (Participation in Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

Swanburg (1996) ที่กล่าวไว้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

รัตนา คนไว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .055 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) การปฏิบัติตาม
วิสัยทัศน์ (X_3) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)

Boonsing (2013) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและ
เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน
มีความเข้าใจตรงกันในทิศทาง เป้าหมาย และภาพแห่งความสำเร็จขององค์กร ส่งเสริมการร่วมคิด
ร่วมปฏิบัติ ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน ควรร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติ ร่วมวางแผน รวมทั้งร่วมกัน
ประเมินผลการจัดกิจกรรม และร่วมกันปรับปรุงแก้ไข มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานศึกษาทั้งที่เป็น
โอกาส อุปสรรค มาจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วม
การระดมทรัพยากร ระดมความคิดจากทุกภาคส่วน

ดลนภาจิตร วรรณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2563) ที่ได้ศึกษาการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน
กำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการร่วมตัดสินใจ ด้านการร่วมประเมินผล และ
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

บุญยวีร์วิฑูรย์ เลิศศิริกุล และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 วัดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา 2) การทำงานเป็นทีมของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การไว้วางใจกัน
และความยึดมั่นผูกพัน การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดกระบวนการ การจัดบริบท การจัดรูปแบบงาน และการจัดองค์ประกอบ 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Liddle (2023) ที่พบว่า หลักการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เน้นถึงความสำคัญของการร่วมกันตัดสินใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรบูรณาการเข้ากับวิสัยทัศน์ จะช่วยยกระดับความสำเร็จประโยชน์ต่อนักเรียนและโรงเรียนโดยรวมได้.



ตาราง 5 การสังเคราะห์ข้อมูล การร่วมกันหาหนวิสัยทัศน์ (Vision)

การสังเคราะห์ข้อมูล	นักพัฒนาระบบ	การปฏิวัติแบบ	การปฏิวัติความวิสัยทัศน์	Sashkin (1988)	Westley and Mintzberg (1989)	Braun (1991)	Nanus (1992)	Fisher (1993)	Leithwood (1999)	Wilmore (2002)	Zaccaro and Banks (2004)	Dubin (2006)	ผู้ที่จะต้องแสดงพลังการรวมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	การกำหนดวิสัยทัศน์	การสำรวจวิสัยทัศน์	สถาบันเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ (2553)
													ทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	การกำหนดวิสัยทัศน์	การสำรวจวิสัยทัศน์	สถาบันเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ (2553)
													ทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	การกำหนดวิสัยทัศน์	การสำรวจวิสัยทัศน์	สถาบันเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ (2553)
													ทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	การกำหนดวิสัยทัศน์	การสำรวจวิสัยทัศน์	สถาบันเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ (2553)
													ทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	การกำหนดวิสัยทัศน์	การสำรวจวิสัยทัศน์	สถาบันเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ (2553)
													ทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	การกำหนดวิสัยทัศน์	การสำรวจวิสัยทัศน์	สถาบันเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ (2553)
													ทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	การกำหนดวิสัยทัศน์	การสำรวจวิสัยทัศน์	สถาบันเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ (2553)
													ทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	การกำหนดวิสัยทัศน์	การสำรวจวิสัยทัศน์	สถาบันเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ (2553)
													ทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	การกำหนดวิสัยทัศน์	การสำรวจวิสัยทัศน์	สถาบันเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ (2553)
													ทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	การกำหนดวิสัยทัศน์	การสำรวจวิสัยทัศน์	สถาบันเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ (2553)

[illegible]

ตาราง 5 (ต่อ)

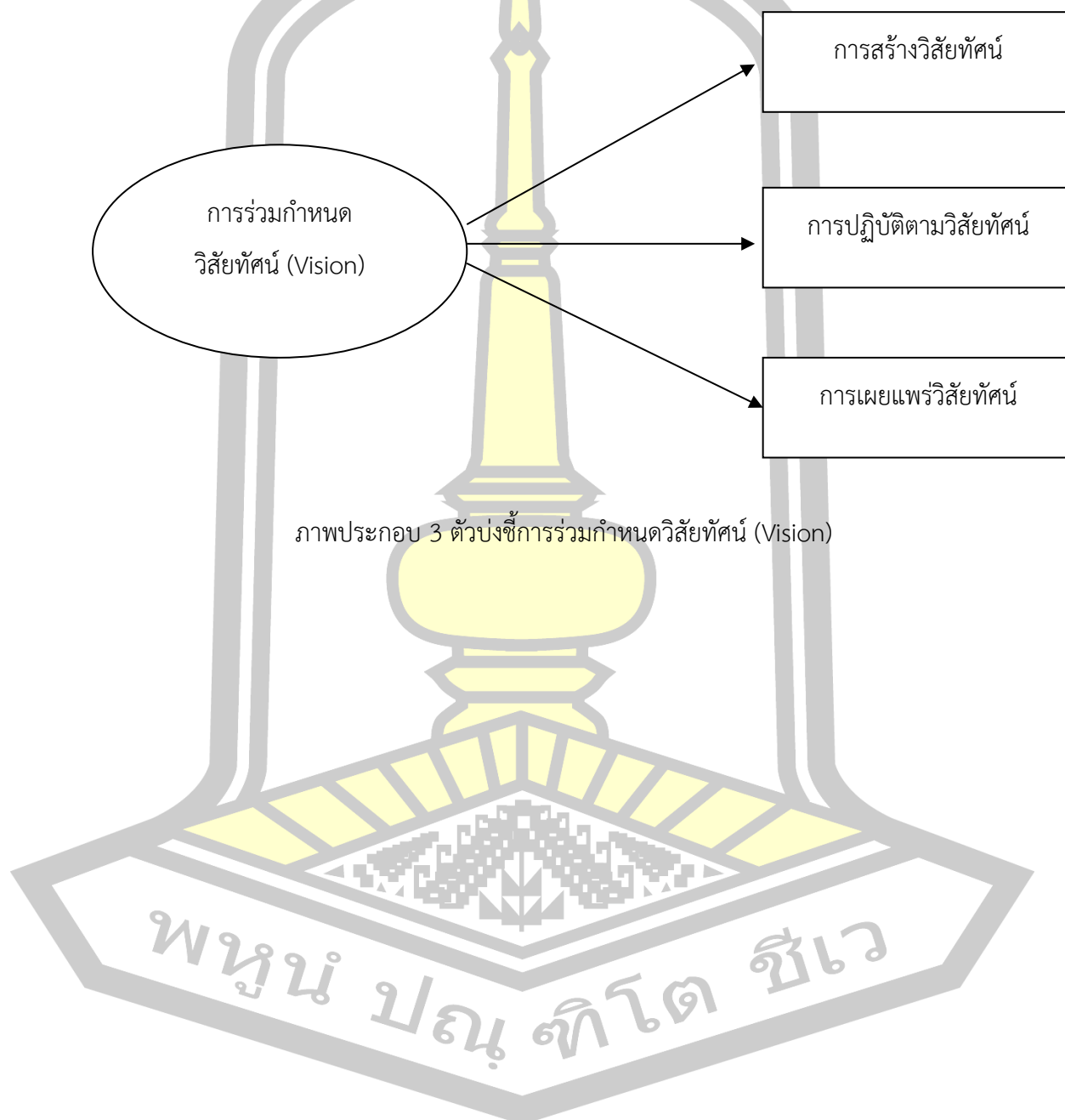
[illegible]

ตาราง 5 (ต่อ)

ตาราง 6 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ การรวมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

ตัวแปรสังเกต	เอกสารวิจัย												รวม	ร้อยละ
	Sashkin (1988)	Westley and Mintzberg (1989)	Braun (1991)	Nanus (1992)	Fisher (1993)	Leithwood (1999)	Wilmore (2002)	Zaccaro and Banks (2004)	Dubrin (2006)	พิชายรัตน์ดิลก ณ ภูเก็ต (2552)	สมชาย เทพแสง (2552)	ไพฑูริย์สินลาวัณย์ (2553)	สถาบันพัฒนาผลผลิต แห่งชาติ (2553)	
การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์		✓					✓		✓	✓	✓			3
การมอบอำนาจ		✓	✓						✓	✓	✓			5
การคิดเชิงกลยุทธ์		✓	✓											2
ความคิดสร้างสรรค์		✓		✓							✓			3
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓	9
การเป็นแบบอย่างที่ดี		✓		✓							✓			3
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	10
สร้างพลังใจ											✓		✓	2
การสร้างบรรยากาศจริยธรรม											✓		✓	2
การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓											✓		2
การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์							✓							1

จากการศึกษาการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) จากกรอบแนวคิดของนักวิจัย ได้องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ ของการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) มีองค์ประกอบตัวบ่งชี้ มี 3 องค์ประกอบ ประกอบ สามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแทนได้ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์



ตาราง 7 แสดงนิยามตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
1) การสร้างวิสัยทัศน์	ผู้บริหารสามารถสร้างภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน มีการสอบถามความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนร่วมในองค์กร การวิเคราะห์สภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมากำหนดวิสัยทัศน์ โดยวิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน มีความเป็นไปได้และเหมาะสม รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	1) ผู้บริหาร กระตุ้น ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้กับ ครูและบุคลากร ร่วมกันวิเคราะห์บริบทของปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา บริบทของสถานศึกษา เพื่อนำไปวิเคราะห์ และบูรณาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งสู่ประสิทธิภาพของสถานศึกษา 2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากการวิเคราะห์ปัญหา นโยบาย บูรณาการทุกสิ่งในสถานศึกษา ต้องการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันจัดทำนโยบาย แผนงาน แผนปฏิบัติการ โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้ครูปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สามารถนำภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กรไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนโดยผ่านแผนงาน โครงการที่เป็นรูปธรรม สามารถเห็นผลได้ชัดเจน มีการสร้างแรงกระตุ้นจูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ กำหนดแนวทางในการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์ และกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุรวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความทำงานแบบมีส่วนร่วม	1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ร่วมกันในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนงาน โครงการ ที่เป็นรูปธรรม 2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ร่วมกันจัดโครงสร้างการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากร ที่เหมาะสม กำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน เข้าใจถึงบริบทการประเมินวิสัยทัศน์ อย่างสม่ำเสมอ การมีข้อมูลย้อนกลับ พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผน สร้างแรงจูงใจให้กับทีมขยายวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
3) การเผยแพร่ วิสัยทัศน์	ผู้บริหารสามารถสื่อสารหรือแสดงให้บุคคลอื่น ๆ ได้รับความสำคัญของวิสัยทัศน์ มีการสร้างความเข้าใจวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการพูดโน้มน้าวให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการสื่อสารแบบสองทิศทางเพื่อให้บุคลากรยอมรับในวิสัยทัศน์	1) ผู้บริหาร ใช้ศิลปะในการสื่อสารอธิบายและโน้มน้าวด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทำให้สมาชิกขององค์กรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และยอมรับวิสัยทัศน์นั้น ให้สมาชิกในองค์กรยอมรับว่า วิสัยทัศน์เป็นของตน เข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีช่องทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์และพันธกิจที่หลากหลาย เช่น การใช้คำพูด สัญลักษณ์ คำขวัญ ป้ายประกาศ การเล่าเรื่องและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในวิสัยทัศน์และพันธกิจ 3) ผู้บริหาร กระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นโดยการโน้มน้าว สนับสนุนดูแล ผู้ตามรายบุคคล เช่น การให้การสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอน การกำกับ ดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 4) ผู้บริหาร การสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครองสมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในหลาย ๆ โอกาส เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไร และมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้ เข้ามามีส่วนร่วมให้ร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

4.2 ความหมาย องค์ประกอบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการร่วมตัดสินใจ (Decision making)

4.2.1 ความหมายของ การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม

Daft (1999) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการแก้ไขปัญหา และการทำให้เกิดผลลัพธ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ

Gibson และคณะ (2000) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการพื้นฐานขององค์การ ซึ่งผู้ตัดสินใจจะตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากส่วนต่าง ๆ ขององค์การ จากพฤติกรรมของบุคคล และจากกลุ่มภายในองค์กร

Moorhead และ Griffin (1992) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การปฏิบัติที่เป็นเรื่องเฉพาะ หรือเป็นกระบวนการทั่วไป โดยการตัดสินใจเป็นการเลือกหนึ่งทางเลือกจากหลาย ๆ ทางเลือกที่กำหนดไว้

De Bono (2000) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารคือการตัดสินใจ เพราะการตัดสินใจในเรื่องใด ๆ อาจส่งผลกระทบทั้งในต้นบวกละด้านลบได้ ดังนั้น เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงนำทฤษฎีหมวก 6 ใบ มาประยุกต์ใช้โดยการพิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ ในหลายมุมมองตามหมวก ใบที่มีสีต่างกัน กัน เพื่อแทนความคิดในมุมมองนั้น ๆ ได้แก่ 1) หมวกสีขาว แทนข้อเท็จจริง ได้แก่ ตัวเลขและข้อมูลต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ในการวิเคราะห์ 2) หมวกสีแดง แทนอารมณ์และความรู้สึกที่มีต่อเรื่องราวนั้น 3) หมวกสีฟ้า แทนการควบคุมความคิดทั้งหมดหรือมุมมองที่กว้าง 4) หมวกสีเหลือง แทนการคิดในเชิงบวก การมองโลกในแง่ดี การมองที่ประโยชน์การคิดก่อให้เกิดผล หรือทำในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ 5) หมวกสีเขียว แทนความคิดที่เกี่ยวข้องกับความคิดใหม่ ๆ และวิธีการใหม่ ๆ ในการมองสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และ 6) หมวกสีดำแทนความคิดที่เป็นธรรมชาติ

ฉัตรพร เสมอใจ (2550) หมายถึง กระบวนการในการเลือกที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2550) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการใช้ความคิดและการกระทำของการรับรู้ โดยการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา (Problem) หรือโอกาส (Opportunity และประเมินทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่เกิดขึ้น จากความหมายของการตัดสินใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่าการตัดสินใจ หมายถึง การใช้ความคิดในการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาหรือโอกาสในการประเมินหรือพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุดจากหลายทางเลือก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.1.2 องค์ประกอบของ การร่วมตัดสินใจ (Decision making)

Hill (1980) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การกำหนดปัญหา (define problem) ด้วยการรวบรวมข้อมูลและสรุป ด้วยวิธีการ ทั้งการศึกษาเอกสาร การสอบถามและการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยประการต่าง ๆ การระบุทางเลือก (identify alternatives) ด้วยการกำหนดขอบเขตทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ตลอดจนการทำรายการเลือกต่าง ๆ (2) การประมาณค่าทางเลือก (quantity alternative) ด้วยการพิจารณาผลระยะสั้นและระยะยาว ระบุค่าตอบแทน เป็นต้น (3) การนำเทคนิคต่าง ๆ เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ (apply decisions aids) แขนงตัดสินใจ (decisions tree) ฯลฯ มาช่วยตัดสินใจ (4) การตัดสินใจ (decision) ด้วยการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดทางเลือกเดียว (5) การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ (implement) ด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การมอบความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การติดตามและประสานการดำเนินงาน

Morphet และคณะ (1982) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ยอมรับ กำหนดและกำจัดปัญหา (2) วิเคราะห์และประเมินปัญหา (3) กำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐาน ซึ่งจะใช้ในการประเมินแนวทางแก้ปัญหา (solution) หรือพิจารณาการสอดคล้องกับความต้องการหรือการได้รับการยอมรับ (4) รวบรวมข้อมูล (5) กำหนดและเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่เป็นที่พอใจ ทดสอบแนวทางนั้นล่วงหน้า (6) ดำเนินการ เพื่อให้การตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติ โดย

Feldman และ Arnold (1983) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) เป้าหมายชัดเจน (2) สามารถนำเอาทุกทางเลือกมาเปรียบเทียบกันได้ (3) สามารถชี้แจงผลที่เกิดขึ้นของแต่ละทางเลือกได้ (4) มีข้อมูลที่เพียงพอพร้อมสมบูรณ์ และ (5) ผู้ทำการตัดสินใจเป็นผู้ที่มีเหตุผล

Halme และ Huse (1997) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเลือก ผู้เลือกต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับ นอกจากนั้นต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่นอีก เช่น นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายและหลักการ (2) ทางเลือก หมายถึง แนวทางปฏิบัติหรือวิธีการปฏิบัติ (Course of action) ดังนั้น จะมีการเลือกหรือมีการตัดสินใจได้ควรจะมีทางเลือกอย่างน้อยสองทางเลือกขึ้นไป (3) วัตถุประสงค์หรือจุดประสงค์ หมายถึง จุดหมายสุดท้ายหรือสถานะที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งผู้ตัดสินใจจะใช้เป็นเรื่องพิจารณาทางเลือกเพื่อนำไปปฏิบัติจะทำให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ได้มากที่สุด (4) ผลที่ตามมาของการตัดสินใจ เมื่อมีการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ มีทั้งพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ หรือทั้งที่ตั้งใจและมีได้ตั้งใจให้เกิดขึ้นในอนาคตได้ ผู้ตัดสินใจจะต้องพึง ระมัดระวังในเรื่องนี้เสมอในทุก ๆ เรื่อง (5) คนซึ่งทำหน้าที่ในการตัดสินใจและสั่งการแบ่ง

ได้เป็น 2 พวก คือ พวกที่หนึ่งเป็นการตัดสินใจเดี่ยวโดยคนคนเดียว ซึ่งมักจะอยู่ในสายการบังคับบัญชา เช่น ประธานาธิบดี นายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดีและหัวหน้ากอง พวกนี้เป็นผู้สนใจในอำนาจและถือว่าการตัดสินใจของเขา ถูกต้องและรวดเร็ว ประหยัด พวกที่สองเป็นการตัดสินใจกลุ่ม โดยคนหลายๆ คน เช่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะรัฐมนตรี คณะกรรมการในรูปแบบต่าง ๆ ในแต่ละระดับของสิทธิเท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมและความชอบธรรม (6) สภาพแวดล้อม เป็นส่วนประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการตัดสินใจในการตัดสินใจนั้น นอกจากจะมีสภาพแวดล้อมจากคนประเภทต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลแล้วยังมีปัจจัยอื่นเป็น สิ่งแวดล้อมอีก เช่น ระเบียบข้อบังคับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ความคิด ความต้องการของผู้บริหาร วัฒนธรรม ค่านิยม และลัทธิความเชื่อทางศาสนา เป็นต้น

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 4 องค์ประกอบ (1) ตัดสินใจจะเผชิญกับทางเลือกจำนวนหนึ่ง ซึ่งถ้าไม่มีทางเลือกก็ไม่ต้องตัดสินใจ (2) ผลที่เกิดขึ้นนั้นจะขึ้นอยู่กับทางเลือก (3) ผลที่เกิดขึ้นตามทางเลือกแต่ละอย่างแตกต่างกันและไม่เท่ากัน และ (4) ผู้ตัดสินใจได้เลือกโดยไม่คำนึงถึงคุณค่า ประโยชน์ หรือความสำคัญของทางเลือกแต่ละอย่างที่มีต่อผู้ตัดสินใจเอง

วรรณา พรหมบุรณย์ (2540) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การเข้าใจกระบวนการตัดสินใจในการเลือกที่จะทำอะไรก็ตามที่ต้องใช้การตัดสินใจซึ่งจะต้องเสี่ยง แต่การเสี่ยงดังกล่าวนี้จะต้องมีหลักการ คือ มีการศึกษาตนเองตั้งแต่การรับรู้เรื่องของตนเอง มีการหาทางเลือกและมีการสำรวจตนเอง (2) การรู้จักตนเอง เป็นการรู้จักและเข้าใจความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองรู้เหตุ รู้ผล มองตนในแง่ดี รักตนเอง รักผู้อื่น มองเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น (3) การมีความรู้เรื่องการพัฒนาตนเองเพื่ออาชีพ คือ มีความรู้ในเรื่องการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ซึ่งหมายถึงความสำเร็จในอาชีพ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540) ได้ให้ทรรศนะถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) เวลาและสถานที่ที่เป็นอยู่ รวมทั้งปัญหา (2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวบุคคลและสถานที่ (3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่านิยมของสังคม (4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

วิฑูรย์ ต้นศิริคงคล (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปัญหาหรือเป้าหมายในการตัดสินใจ (2) เกณฑ์ในการตัดสินใจ (3) ทางเลือก และ (4) ความเสี่ยงและความไม่แน่นอน

วรพจน์ บุศราคมวดี (2551) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผู้ทำการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ที่สุด เพราะการตัดสินใจจะดีหรือไม่ขึ้นกับบุคคล ผู้ตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องมีข้อมูล มีเหตุผล มีค่านิยมที่ถูกต้อง สอดคล้องต่อการบรรลุเป้าหมายองค์การ หากผู้บริหารขาดข้อมูล ที่ถูกต้องขาดเหตุผลและค่านิยมที่มาสอดคล้อง แล้วจะทำให้ผลของการตัดสินใจไม่ดีพอ ดังนั้น ผู้บริหารต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ถูกต้อง (2) ประเด็น ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ โดยผู้ตัดสินใจ กำหนดประเด็นปัญหาให้ชัดเจน ข้อจำกัดในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์หาทางเลือก (3) ทางเลือกต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายได้ผู้บริหารต้องพยายามค้นหาทางเลือกที่ดีกว่าอยู่เสมอและ สร้างทางเลือกให้มากกว่า 2 ทางเลือกที่มีความสำคัญต่อองค์การ (4) สภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจ ในการตัดสินใจจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจ

สมาน อัครภูมิ (2553) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 4 องค์ประกอบ (1) ผู้ทำการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะการตัดสินใจจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ตัดสินใจเป็นสำคัญ ฉะนั้นผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องมี ข้อมูล มีเหตุผล มีค่านิยมที่ถูกต้อง สอดคล้องต่อการบรรลุเป้าหมายองค์การ แต่ในบางครั้งถ้าผู้ทำ การตัดสินใจขาดข้อมูลที่ถูกต้อง ขาดเหตุผลและมีค่านิยมที่ไม่สอดคล้อง แล้วจะทำให้ผลของ การตัดสินใจไม่ดีพอได้ ผู้ทำการตัดสินใจบางเรื่องต้องมุ่งสู่การตัดสินใจ เป็นกลุ่ม บางเรื่องบางกรณี ก็ตัดสินใจโดยคน ๆ เดียว ดังนั้นผู้บริหารต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ถูกต้อง (2) ประเด็นปัญหาที่ต้อง ตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่สองที่ต้องให้ความสำคัญปัญหาที่ต้องตัดสินใจนั้นจำแนกได้หลายประการ อาทิ จำแนกตามโรคขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างและระบบงานบกพร่อง โรคพฤติกรรมบกพร่อง และโรค เทคโนโลยีและวิทยาการบกพร่อง เมื่อกำหนดปัญหาเรื่องอะไรก็จะสามารถหาแนวทางแก้ไข ปัญหานั้นได้ถูกต้อง (3) ทางเลือกต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายได้เป็นองค์ประกอบที่สามที่ต้องคำนึงถึง ผู้บริหารจะต้องสร้างทางเลือกให้มากกว่า 2 ทางเลือกเสมอและพยายามที่จะค้นหาทางเลือกที่ดีกว่า ในปัจจุบันการบริหารองค์การมุ่งสู่การสร้างทางเลือกสู่การผลิต สินค้าและบริการที่ถูกลง มีคุณภาพสูงกว่า มีความรวดเร็วกว่า มีบริการที่ประทับใจมากกว่า นอกจากนี้ควรจะสร้างทางเลือก เพื่อมุ่งสู่การเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่เป็นสำคัญด้วย (4) สภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจในการ ตัดสินใจจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจว่าเป็นแบบใด ซึ่งมี 3 ประการ ดังนี้ สภาพการณ์ที่แน่นอน (Certainty) สภาพการณ์ที่เสี่ยง (Risk) สภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน (Uncertainty)

4.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการร่วมตัดสินใจ (Decision making)

Rensis Likert (1961) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นเครื่องมือ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการร่วมตัดสินใจ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (downward communication) และจากล่าง ขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมีการติดต่อ สื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหาร

ไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกว่าเขามีความสำคัญความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็น มิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

Cohen และ Uphoff (1977) ได้ประมวลแนวทางและได้จำแนกแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ การร่วมตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการแรกสุดที่ต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

Yukl (1981) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิ์ในการเสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหา

Schuler (1990) ที่ศึกษาการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ ด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ประชาชนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วม

Boice (1992) ซึ่งกล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจส่วนใหญ่จะกระทำโดยกลุ่มบุคคลหรือหลาย ๆ กลุ่มรวมกันในฐานะชุมชน โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินงาน ความมีเสรีภาพทางวิชาการ และมีระบบที่ตรวจสอบได้ การมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผู้เรียน สาธารณะและสังคมของประเทศ และได้รับการจัดสรรงบประมาณแบบเงินอุดหนุนทั่วไป เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ

Smylie และคณะ (1996) ผลการวิจัยพบว่า 1) การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาในทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกของการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการพัฒนาทางวิชาการ มีผลน้อยกว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีผลในทางลบหรือทางบวกกับผลการเรียนของนักเรียน และ 3) มีความแตกต่างอย่างมากระหว่างความสัมพันธ์ของกลไกการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาทางวิชาการเมื่อผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่าน และความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คงที่

ตาราง 8 (ต่อ)

การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย	Hill (1980)	Morphet and others (1982)	Feldman and Arnold (1983)	Huse (1997)	วิชัย โธสุวรรณจินดา (2535)	วรรณา พรหมบุรณย์ (2540)	ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540)	วิฑูรย์ ตันศิริคงคล (2542)	วรพจน์ บุศราคัมวดี (2551)	สมาน อัสวภูมิ (2553)
การตัดสินใจ	การตัดสินใจ			ทางเลือก					ผู้ทำการ ตัดสินใจ	
การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ	การนำการ ตัดสินใจไป ปฏิบัติ									
การกำหนดเกณฑ์ในการ ตัดสินใจ	กำหนด เกณฑ์หรือ มาตรฐาน							เกณฑ์ในการ ตัดสินใจ		
การตัดสินใจเลือกแนวทาง แก้ปัญหา	การตัดสินใจ เลือก แนวทาง แก้ปัญหา	ผู้ทำการ ตัดสินใจเป็น ผู้ที่มีเหตุผล	ผู้ทำการ ตัดสินใจเป็น ผู้ที่มีเหตุผล	การเลือกผู้ เลือกต้อง คำนึงถึง วัตถุประสงค์	ตัดสินใจ เผชิญกับ ทางเลือก		ปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับ อุปกรณ์ เครื่องมือ	ทางเลือก	ทางเลือกต่าง ๆ ที่บรรลุ เป้าหมาย	ทางเลือก ต่าง ๆ

ตาราง 8 (ต่อ)

การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย	Hill (1980)	Morphet and others (1982)	Feldman and Arnold (1983)	Huse (1997)	วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535)	วรรณ พรหมบุรณย์ (2540)	ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540)	วิฑูรย์ ตันศิริคงคล (2542)	วราจณ์ บุศราคัมวดี (2551)	สมาน อัศวภูมิ (2553)
	การรวบรวมข้อมูลและทำ ความเข้าใจประกอบการ ตัดสินใจ	รวบรวมข้อมูล เพียบพร้อม สมบูรณ์	มีข้อมูลที่ เพียบพร้อม สมบูรณ์	สภาพ แวดล้อม	การเข้าใจ กระบวนการ ตัดสินใจ	การมีความรู้ เรื่องการ พัฒนาตนเอง เพื่ออาชีพ	เวลาและ สถานที่ที่ เป็นอยู่		สภาพการณ์ที่ ทำการ ตัดสินใจ	สภาพการณ์ที่ ทำการ ตัดสินใจ
การดำเนินการเพื่อให้การ ตัดสินใจไปสู่ การปฏิบัติ		ดำเนินการ เพื่อให้การ ตัดสินใจไปสู่ การปฏิบัติ								
สามารถชี้แจงความเสี่ยงและ ผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ได้			สามารถชี้แจง ผลที่เกิดขึ้น	ผลที่ตามมา ของการ ตัดสินใจ	ผลที่เกิดขึ้น นั้นจะขึ้นอยู่กับ กับการเลือก			ความเสี่ยง และความไม่ แน่นอน		
ผู้ทำการตัดสินใจ				คนซึ่งทำ หน้าที่ในการ ตัดสินใจ						ผู้ทำการ ตัดสินใจ

ตาราง 8 (ต่อ)

การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย	Hill (1980)	Morphet and others (1982)	Feldman and Arnold (1983)	Huse (1997)	วิชัย โธสุวรรณจินดา (2535)	วรรณา พรหมบุรณย์ (2540)	ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540)	วิฑูรย์ ตันศิริคงคล (2542)	วรพจน์ บุศราคัมวดี (2551)	สมาน อัสวภูมิ (2553)
ผลที่เกิดขึ้นตามการตัดสินใจ					ผลที่เกิดขึ้น ตามการเลือก แต่ละอย่าง แตกต่างกัน					
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล และสถานที่							ปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับตัว บุคคลและ สถานที่			
ประเด็นปัญหาที่ต้อง ตัดสินใจ									ประเด็น ปัญหาที่ต้อง ตัดสินใจ	ประเด็น ปัญหาที่ต้อง ตัดสินใจ

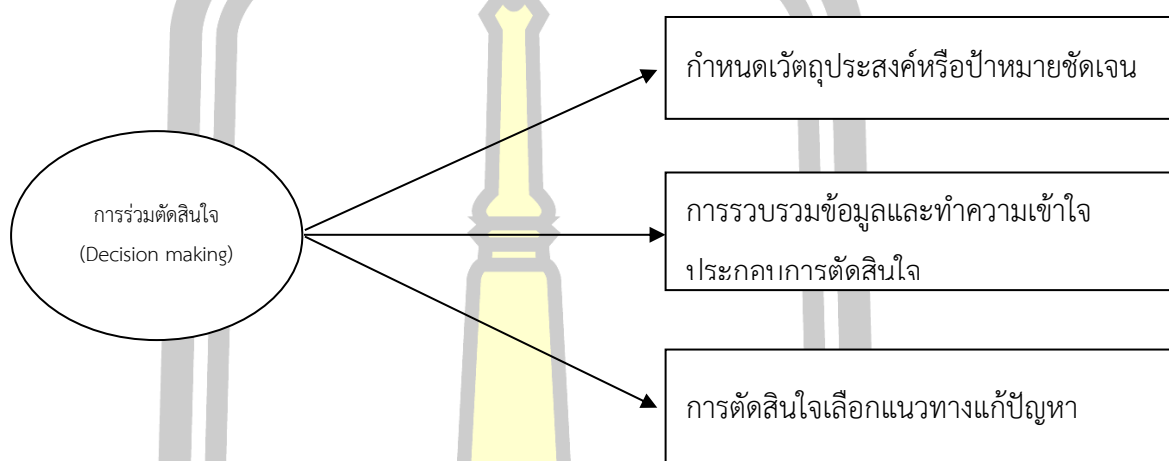
ตาราง 9 การวิเคราะห์ห่วงโซ่ การร่วมตัดสินใจ (Decision making)

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย									รวม	ร้อยละ
	Hill (1980)	Morphet and others (1982)	Feldman and Arnold (1983)	Huse (1997)	วิชัย โสสุวรรณ์จินดา (2535)	วรรณภา พรหมบุญชัย (2540)	ศิริพร วงศ์ศิริโรจน์ (2540)	วิฑูรย์ ตันศิริคงคณ (2542)	วราพงษ์ บุตรคำมุด (2551)	สมาน อัครภูมิ (2553)	
กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายชัดเจน	✓	✓	✓	✓				✓		5	50
วิเคราะห์ประเมินและประมาณค่าปัญหา	✓	✓				✓	✓			4	40
นำเอาเทคนิค เลือกรมาเปรียบเทียบช่วยตัดสินใจ	✓	✓								2	20
การตัดสินใจ	✓			✓					✓	3	30
การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ	✓									1	10
การกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจ		✓						✓		2	20
การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	90

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย									รวม	ร้อยละ
	Hill (1980)	Morphet and others (1982)	Feldman and Arnold (1983)	Huse (1997)	วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535)	วรรณภา พรหมบุญชัย (2540)	ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540)	วิฑูรย์ ตันศิริคงคผล (2542)	วราพงษ์ บุตราศิมุต (2551)	สมาน อัครภูมิ (2553)	
การรวบรวมข้อมูลและทำความเข้าใจ											
ประกอบการศึกษา											
การดำเนินการเพื่อให้เกิดสติปัญญา											
การปฏิบัติ											
สามารถชี้แจงความเสี่ยงและผลที่											
เกิดขึ้นจากการตัดสินใจได้											
ผู้ทำการตัดสินใจ											
ผลที่เกิดขึ้นตามการตัดสินใจ											
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลและสถานที่											
ประเด็นปัญหาที่ต้องตัดสินใจ											

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมตัดสินใจ (Decision making) จากกรอบแนวคิดของนักวิจัย ได้องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ ของ การร่วมตัดสินใจ (Decision making) มีองค์ประกอบตัวบ่งชี้มี 3 องค์ประกอบ ประกอบ สามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปรได้ คือ 1) การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา 2) การรวบรวมข้อมูลและความเข้าใจประกอบการตัดสินใจ 3) กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายชัดเจน



ภาพประกอบ 4 ตัวบ่งชี้การร่วมตัดสินใจ (Decision making)



ตาราง 10 แสดงนิยามตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบ การร่วมตัดสินใจ (Decision making) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
1) กำหนด วัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายชัดเจน	ผู้บริหารกำหนด วัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ชัดเจน เข้าใจ ง่าย มีลักษณะยืดหยุ่น ง่าย ต่อการดัดแปลงแก้ไขให้ สามารถเข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ตลอดเวลา แต่ต้องคำนึงอยู่ เสมอว่า แผนที่ดีต้อง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	1) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม กับครู บุคลากรทางการ ศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน มีการกำหนด วัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายชัดเจน ทำทหาย และเป็นไปได้ยากเพื่อให้ได้ผลงาน ที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียน ให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น 2) ผู้บริหารจัดให้มีการสรุปรายงานการกำหนดวัตถุประสงค์ ที่สอดคล้องกับปัญหาและสาเหตุของปัญหา และรายงาน เผยแพร่ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการประชุม ทำความ เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้ สัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแล รับผิดชอบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 3) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการวางแผนการใช้จ่าย งบประมาณให้เป็นไปตามกำหนดวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารจัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายชัดเจน รวมทั้งให้โอกาส ผู้ได้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่าง สม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้
2) การรวบรวม ข้อมูลและทำ ความเข้าใจ ประกอบการ ตัดสินใจ	การศึกษา รวบรวมข้อมูล และทำความเข้าใจ เข้าร่วม ประชุมเกี่ยวกับการจัดทำ นโยบายและแผนต่าง ๆ เพื่อ เป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน และจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ แผนวิจัยและ บริการวิชาการ แผน บริหาร และ	1) ผู้บริหารประชุมวางแผนร่วมกันกับครู ทำความเข้าใจ นโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของสถานศึกษา ว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ โดย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ 2) ผู้บริหารมีการกำหนดคุณภาพของการบริการก่อน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้บังคับบัญชาเป็น เพื่อ ศึกษาค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจาก แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3) ผู้บริหารสามารถอธิบายถึงแนวทางแก้ปัญหา

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
	รายงานผลการดำเนินโครงการ รายงานประจำปี	ความจำเป็น ปัญหา โอกาสเพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ สอดคล้องกับนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ระดับประเทศ 4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร
3) การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา	การกำหนดทางเลือกและการวิเคราะห์ทางเลือกนักวางแผนจะเป็นผู้กำหนดทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา หรือสนองต่อความต้องการอย่างน้อย 2 ทางเลือก และวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม	1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันศึกษา ภารกิจ นโยบาย แผน รวมทั้งกลยุทธ์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ระดับประเทศ และมีค่านิยมความเชื่อหลัก การตัดสินใจ ยุติธรรมและมีจริยธรรม 2) ผู้บริหารมีคุณธรรมในการตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหา รวมทั้งบอกเหตุผลในการเลือกตัดสินใจ อธิบายถึงประโยชน์ และข้อดีของแนวทางที่เลือกได้อย่างมีเหตุและผล 3) ผู้บริหารโรงเรียนให้อำนาจในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานไปสู่คณะครูและ คณะกรรมการสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย 4) ผู้บริหารสนับสนุนการตัดสินใจของทีม อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ

4.3 ความหมาย องค์ประกอบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)

4.3.1 ความหมายของ การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)

Likert (1996) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย และการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่ใช่เพียงจากบนลงล่าง (downward communication) และจากล่างขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal

communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

Vroom และ Deci (1970) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่เป็นปัจเจกบุคคล รู้สึกได้ว่าเข้าไปร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่า บุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและความสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ปรัชญาแนวความคิดในการควบคุมตนเอง (self-control or self-regulation) มิใช่ควบคุมโดยองค์กร (organization control)

House (1970) ได้บรรยายลักษณะของผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นไปที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันอำนาจ และการแบ่งปันอิทธิพล ภายในองค์การต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกัน และยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน

Yulk (1981) เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนวความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

Bryman (1986) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะส่งผลต่อทัศนคติ การปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า 2) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขาเห็นคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) กับเป้าหมายขององค์การ (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น 4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี ego-involved

ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์ (2550) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทร่วมในกิจกรรมทุกประการตามกำลังความสามารถ

ของสมาชิก ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผล ร่วมกัน นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่มให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

สัญญา เคนาภูมิ (2551) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาส ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผล เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับ ผลประโยชน์ที่เกิดจากชุมชน โดยส่วนรวมร่วมกัน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของ การร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล โดยสรุป การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิด โอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมมือกันการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาคนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางาน เพื่อพัฒนาหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาของชุมชน และพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมยศ นาวิการ (2554) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมี ส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการ แก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญที่สุด ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่า ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้ได้บังคับบัญชาพวกเขา และต้องการให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

โดยสรุป การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน โดยมีการแบ่งปัน ข้อมูลข่าวสาร อำนาจ และอิทธิพล ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความรู้สึกของสำคัญและ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4.3.2 องค์ประกอบของการร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)

Swanburg (1996) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของ การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำ โดยกลุ่มว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การไว้วางใจกัน (2) ความผูกพันที่จะปฏิบัติ (3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ (4) ความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน

Chapin (1997) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย

3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มตัดสินใจดำเนินการ การมีอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินงานหรือออกเสียงคัดค้าน และตัดสินใจปฏิบัติการในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัดระบบการทำงาน วิธีการทำงาน ใครเป็นผู้กระทำและทำอย่างไร (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและแก้ไขงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

วิชิต นันทสุวรรณ และจำนง แรกพินิจ (2541) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ขั้นการร่วมคิด (2) ขั้นร่วมกันวางแผน (3) ขั้นร่วมปฏิบัติ (4) ขั้นร่วม ประเมินผล และ (5) ขั้นร่วมรับผลประโยชน์

กรมสามัญศึกษา (2544) นำเสนอองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมไว้ว่า ประกอบด้วย (1) การมีส่วนร่วมคิดริเริ่ม และตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมวางแผน (3) การมีส่วนร่วมดำเนินการ (4) การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล และ (5) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

โกวิทย์ พวงงาม (2546) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของ การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การร่วมคิด การร่วมคิดสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยร่วมกันคิดว่า ภาพความสำเร็จที่ควรเกิดขึ้นในอนาคต คืออะไร โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรภายใต้ทิศทางการพัฒนาประเทศของโลก การจัดให้มีกิจกรรมสร้างวิสัยทัศน์จะช่วยให้เกิดการสร้างจิตสำนึกในการร่วมกันปฏิบัติงานพัฒนา จะทำให้คนเห็นปัญหา เห็นความจำเป็นที่ต้องแก้ปัญหาและรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ปัญหา เปรียบเสมือนการตั้งปณิธานร่วมกันว่าเราต้องการให้เกิดอะไรขึ้น และจะก้าวไปสู่ความฝันตามวิสัยทัศน์ต้องทำอะไรบ้าง การร่วมคิดยุทธศาสตร์ว่าจะทำให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อสร้างพลังความเข้มแข็งของคนในชุมชน (2) การจัดทำแผนร่วมกัน หลังจากคิดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดร่วมกันไว้แล้วนั้น จะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันของคนในองค์กรต่าง ๆ ที่รวมกลุ่มกันขึ้น ในแผนการดำเนินงานนั้นอาจจะมีโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อเป็นปัญหา และเป็นการพัฒนาเพื่ออนาคต การวางแผนจะช่วยให้เกิดระบบการจัดการ เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่มที่ได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน แต่ต้นการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนจึงจะเป็นไปได้อย่างดี (3) ร่วมปฏิบัติเป็นการรวมคนในกลุ่มต่าง ๆ ให้ทำงานร่วมกันตามแผนที่วางไว้ภายใต้จิตสำนึกที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นไปตามภารกิจที่ตกลงกันไว้ ในการปฏิบัติงานต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรอื่นเพื่อร่วมปฏิบัติกิจกรรมนั้นให้ประสบความสำเร็จ (4) ร่วมติดตามผล ประเมินผลการติดตามผล ประเมินผลการดำเนินงาน

ที่กลุ่มได้คิดปฏิบัติ ร่วมกันนั้นจะทำให้ทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานทราบปัญหาอุปสรรค เพื่อมาร่วมกันคิดหาทางแก้ปัญหา ทำให้มีความเข้มแข็งและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาขององค์กร (5) ร่วมรับประโยชน์ ผลจากการที่ทุกคนทุกองค์กรได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติและเกิดผลตามที่ตั้งจุดประสงค์และเป้าหมายไว้ ทุกคนก็จะได้รับประโยชน์ จากการปฏิบัติร่วมกันและทุกคนก็ต้องรักษาประโยชน์ที่ได้นี้ให้ได้รับตลอดไป

อุทัย บุญประเสริฐ (2547) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 4 องค์ประกอบ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประการแรกที่จะต้องทำคือ การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ในช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงการดำเนินการตามแผนและการตัดสินใจช่วงการปฏิบัติตามแผน (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้น ๆ ได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้โครงการใดบ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น ช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงาน และการประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ (3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของประโยชน์ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ด้วยผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ทางบวก (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็นชอบและความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลและสามารถแปรเปลี่ยน พฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มได้

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา ร่วมรับทราบ ที่มาของปัญหาเสนอวิธีการสืบค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาร่วมกันค้นหาสาเหตุของปัญหาและสำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์กร (2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ร่วมลำดับ ความสำคัญของปัญหา กำหนด แผนงานและโครงการเพื่อแก้ปัญหา จัดทำแผนและโครงการศึกษา ความเป็นไปได้ของแผนและโครงการและทบทวนแผนและโครงการ (3) การมีส่วนร่วมในการลงทุน และปฏิบัติ โดยการออกแรงออกเงินงบประมาณ สิ่งของ ให้คำแนะนำให้ความรู้ ร่วมป้องกัน และ แก้ไขปัญหา (4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล รับทราบการเสร็จสิ้นของโครงการและ ร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ

ภัทรกร ปุยสุวรรณ (2557) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสร้างภาคีเครือข่าย (2) บรรยายภาค องค์กร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (4) การมีส่วนร่วมของสมาชิก (5) การประเมินผล และ (6) การสนับสนุนทรัพยากร

4.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)

Argyris (1964) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย

Shadid, Prins และ Nas (1982) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการดำเนินงานของโครงการนั้น ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง ในองค์กรและจะทำประโยชน์โดยวิธีใดบ้างในองค์กร เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรในองค์กร การบริหารงานในองค์กร และประสานงานในองค์กร และการขอความช่วยเหลือ

Bryman (1986) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามี 4 ประการ ดังนี้ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ต้องมีแนวทางในการไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน และบรรยากาศต้องมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการ 2) ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขาเห็นคุณค่า นั่นคือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) และเป้าหมายขององค์กร (organization goal) ให้มีความเสมอภาคกัน 3) หากผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการควบคุมงานมากขึ้น จะทำให้เกิดแรงจูงใจและมีอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามปฏิบัติงานมากขึ้นอีกด้วย และ 4) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น

Porter (1995) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชน เมื่อบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชนเผชิญกับความต้องการบริการที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติเทคโนโลยี ข้อมูล และยังต้องเผชิญกับความกดดันด้านการให้บริการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ และโอกาสความก้าวหน้าจำกัดการศึกษารังนี้เป็นการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อความพึงพอใจทางจิตวิทยาสังคม และอธิบายความต้องการของการบรรลุความต้องการด้วยทฤษฎีของมาสโลว์และเฮิร์ชเบิร์กในทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของการบริหารงานตามทฤษฎี Y ทฤษฎีสถานการณ์

Schuler (1990) ที่ศึกษาการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ประชาชนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วม

Swanburg (1996) ที่กล่าวไว้ว่าผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่น ผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียร อุทิศหา ผลผลิตในการ

ทำงานมีมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน โดยไม่ทำให้เกิดโทษ

Boice (1992) ซึ่งกล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นลักษณะที่ผู้นำ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจส่วนใหญ่ จะกระทำโดยกลุ่มบุคคลหรือหลาย ๆ กลุ่มรวมกันในฐานะชุมชน โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรยึดหลักการกระจาย อำนาจในการบริหารและจัดการความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ความเป็นอิสระและ ความคล่องตัวในการดำเนินงาน ความมีเสรีภาพทางวิชาการ และมีระบบที่ตรวจสอบได้

Shadid, Prins และ Nas (1982) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการดำเนินงานของโครงการนั้น ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง ในองค์การและจะทำประโยชน์โดยวิธีใดบ้างในองค์การ เช่น การช่วยเหลือด้าน ทรัพยากรในองค์การ การบริหารงานในองค์การ และประสานงานในองค์การ และการขอความช่วยเหลือ

ฐิตา วิหครัตน (2558) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมี ส่วนร่วมในผลประโยชน์ 2) ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทักษะคิดทางบวก ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถในการ พัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหา สถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .787

ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช และสุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการมี ส่วนร่วมของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X22) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

(X23) และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X32) และด้านความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน (X34) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ร้อยละ 62.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนน

ตาราง 11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)

การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย	Swanburg (1996)	Chapin (1997)	โกวิท พวงงาม (2546)	อุทัย บุญประเสริฐ (2547)	จรัส อดิทยาภรณ์ (2553)	ภัทรกร ปุยสุวรรณ (2557)
การไว้วางใจกัน	การไว้วางใจกัน					
การตั้งเป้าหมาย ร่วมกัน	การ ตั้งเป้าหมาย		การจัดทำแผน ร่วมกัน		การมีส่วนร่วม ในการวางแผน ดำเนินงาน	
ความเป็นอิสระ	ความเป็น อิสระ					
การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ		การมีส่วนร่วม ในการ ตัดสินใจ	การร่วมคิด	การมีส่วนร่วม ในการ ตัดสินใจ	การมีส่วนร่วม ในการรับรู้ ปัญหา	
การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติ		การมีส่วนร่วม ในการ ปฏิบัติการ	ร่วมปฏิบัติเป็น การรวมคนใน กลุ่ม ต่าง ๆ	การมีส่วนร่วม ในการ ดำเนินงาน	การมีส่วนร่วม ในการลงทุน และปฏิบัติ	
การมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์		การมีส่วนร่วม ใน ผลประโยชน์	ร่วมรับ ประโยชน์	การมีส่วนร่วม ในการรับ ผลประโยชน์		การสนับสนุน ทรัพยากร
การมีส่วนร่วมใน การประเมินผล		การมีส่วนร่วม ในการ ประเมินผล	ร่วม ติดตามผล	การมีส่วนร่วม ในการ ประเมินผล	การมีส่วนร่วม ในการติดตาม และ ประเมินผล	การ ประเมินผล
การสร้างภาคี เครือข่าย	ความผูกพันที่ จะปฏิบัติ					การสร้างภาคี เครือข่าย

ตาราง 11 (ต่อ)

การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย	Swanburg (1996)	Chapin (1997)	โกวิทย์ พวงงาม (2546)	อุทัย บุญประเสริฐ (2547)	จรัส อติวิทยากรณ์ (2553)	ภัทรภร ปุยสุวรรณ (2557)
บรรยากาศ องค์การ						บรรยากาศ องค์การ
ความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียน และชุมชน						ความสัมพันธ์ ระหว่าง โรงเรียนและ ชุมชน
การมีส่วนร่วมของ สมาชิก						การมีส่วน ร่วมของ สมาชิก

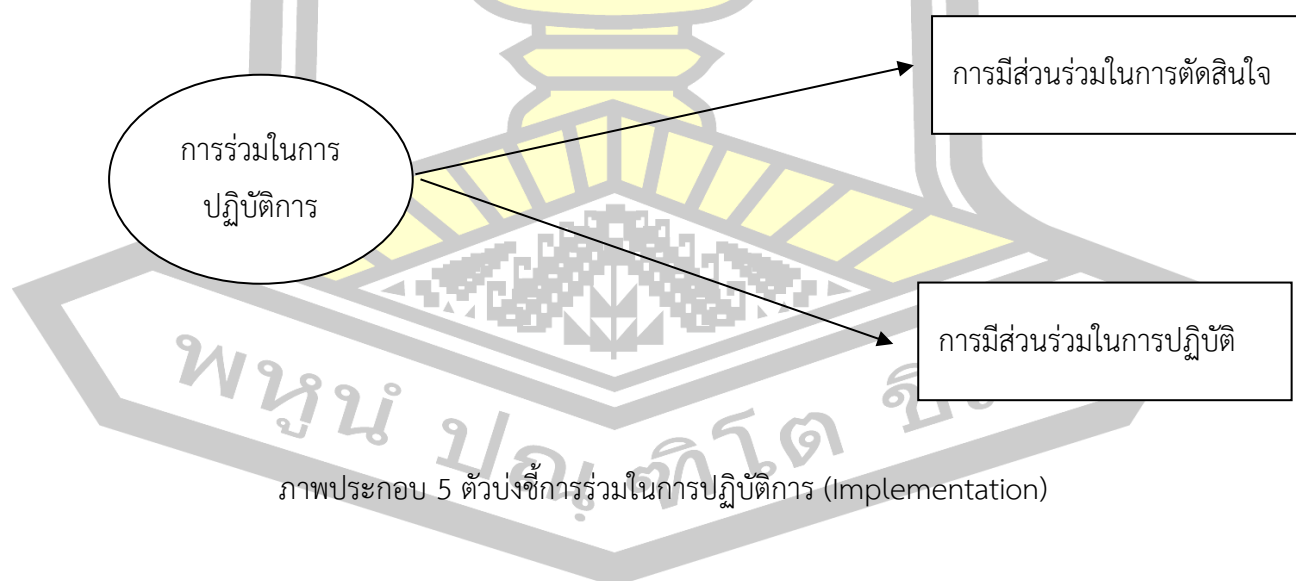
ตาราง 12 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย						รวม	ร้อยละ
	Swanburg (1996)	Chapin (1997)	โกวิทย์ พวงงาม (2546)	อุทัย บุญประเสริฐ (2547)	จรัส อติวิทยากรณ์ (2553)	ภัทรภร ปุยสุวรรณ (2557)		
การไว้วางใจกัน	√						1	16.7
การตั้งเป้าหมายร่วมกัน	√		√		√		3	50
ความเป็นอิสระ	√						1	16.7
การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ		√	√	√	√		4	66.7
การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติ		√	√	√	√		4	66.7
การมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์		√	√	√		√	4	66.7
การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล		√	√	√	√	√	5	83.3
การสร้างภาคีเครือข่าย	√					√	2	33.3

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย						รวม	ร้อยละ
	Swanburg (1996)	Chapin (1997)	โกวิทย์ พวงงาม (2546)	อุทัย บุญประเสริฐ (2547)	จรัส อติวิทยากรณ์ (2553)	ภัทรกร ปุยสุวรรณ (2557)		
การไว้วางใจกัน	√						1	16.7
บรรยากาศองค์การ						√	1	16.7
ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและชุมชน						√	1	16.7
การมีส่วนร่วมของ สมาชิก						√	1	16.7

จากการศึกษาการร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) จากกรอบแนวคิดของนักวิจัย
ได้องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ ของการร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) มีองค์ประกอบ
ตัวบ่งชี้มี 2 องค์ประกอบ สามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปรได้ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ



ตาราง 13 แสดงนิยามตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบ การร่วมในการปฏิบัติการ
(Implementation) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
1) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	การมีแผนการดำเนินงานมีคณะกรรมการในการดำเนินเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีกรรมการในการพิจารณางบประมาณร่วมกันวางแผนในงานและโครงการ กำหนดการดำเนินงานและประสานงานร่วมกับบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในโรงเรียนได้	1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสมาชิกขององค์กร ช่วยสร้างความผูกพันให้กับองค์กรที่ปฏิบัติงาน และเกิดความตั้งใจที่มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร แคล้วคลาดฟังความคิดเห็นก็ทำให้มีความรู้สึกรู้ว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว 2) ผู้บริหารมีการ กระตุ้นให้ให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น และช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีทั้งการยอมรับ การสนับสนุนจะมีผลต่อการปฏิบัติอย่างเต็มที่ 3) ผู้บริหารมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการทำงาน ขององค์กร
2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การริเริ่มตัดสินใจดำเนินการตัดสินใจและตัดสินใจปฏิบัติการตัดสินใจชนิดนี้เป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย มีการกำหนดและประเมินทางเลือกตัดสินใจ เลือกเปรียบเทียบได้กับการวางแผนเพื่อนำทางที่เลือกมาสู่การปฏิบัติ	1) ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำความเข้าใจและพูดคุย กำหนดทางเลือกอย่างหลากหลายในการศึกษา ตัวชี้วัด เครื่องมือ และรายงานผลการปฏิบัติและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการ ประเมินทางเลือก และผลที่จะเกิดขึ้น สำหรับ กำหนดแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ปัญหาพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับการยึดมั่นคุณธรรม มีความเข้มแข็งทางศีลธรรม 2) ผู้บริหารตัดสินใจร่วมกับบุคลากรในการ ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ผู้บริหารปฏิบัติงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดเสมอ ผู้บริหารเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน สม่่าเสมอ

4.4 ความหมาย องค์ประกอบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการร่วมไว้วางใจ (Trust)

4.4.1 ความหมายของ การร่วมไว้วางใจ (Trust)

Morgan และ Hunt (1994) กล่าวว่า ความไว้วางใจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดลักษณะข้อผูกมัดเพื่อแสดงสัมพันธภาพระหว่างลูกค้าและองค์กรความไว้วางใจ คือ สภาพความเป็นจริงเมื่อคนจำนวนหนึ่งเกิดความเชื่อมั่น โดยเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความเชื่อถือ (Reliability) และความซื่อสัตย์จริงใจ (Integrity) โดยมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและขนานกับกรอบแนวคิดทางการตลาดที่ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ และจิตวิทยา

Moorman, Deshpande และ Zaltman (1992) กล่าวว่า ความไว้วางใจ คือ ความเต็มใจที่จะวางใจต่อหุ้นส่วนการแลกเปลี่ยนของคนคนหนึ่งด้วยความเชื่อมั่น ซึ่งมีกรอบแนวคิด คือ การรับรู้ว่าคุณสมบัติต้องมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรธุรกิจด้วยความสนใจอย่างที่สุดในระหว่างการใช้บริการอยู่นั้นความเชื่อดังกล่าวจะเกิดขึ้น เมื่อผู้บริโภค พิจารณาผู้ให้บริการที่เป็นทางเลือก 2 ประการ คือ ความน่าเชื่อถือมากที่สุดและมีความซื่อสัตย์จริงใจอย่างสูง

Kim, Ferrin และ Rao (2008) กล่าวว่า ความไว้วางใจ (Trust) จะถูกเชื่อมโยงเข้ากับความตั้งใจซื้อ (Purchase Intention) กล่าวคือ หากผู้บริโภคเกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อผู้ขายสินค้าหรือบริการออนไลน์ในระดับสูง จะส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความตั้งใจซื้อสินค้า หรือบริการผ่านช่องทางออนไลน์ที่สูงขึ้นตามไปด้วย

Larzelere และ Huston (1980) กล่าวว่า สิ่งสำคัญ 2 ประการ นั้นเป็นลักษณะของความไว้วางใจของผู้บริโภคหรือผู้ให้บริการ มีความสำคัญอย่างสูงต่อสิ่งที่เรียกว่า ความสม่ำเสมอความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความสามารถ ความมีน้ำใจและความเมตตากรุณา

Marshall (2000) ได้ให้นิยามของความไว้วางใจไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่นและความซื่อสัตย์ของบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะและความสามารถของบุคคล

Mishra (1996) ได้ให้นิยามของความไว้วางใจไว้ว่า เป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใยและให้ความน่าเชื่อถือ

Robbins (2000) ให้นิยามของความไว้วางใจไว้ว่าเป็นความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำหรือการตัดสินใจที่กระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

Gefen (2000) ได้ให้นิยามของความไว้วางใจไว้ว่าเป็นความเชื่อถือที่มีต่อบุคคลอื่นอย่างเต็มที่ ซึ่งความเชื่อมั่นเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการติดต่อระหว่างกันในทางธุรกิจ

Cook และ Wall (1980) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจหรือเต็มใจที่จะกระทำให้กับบุคคลอื่นด้วยความตั้งใจที่ดี ซึ่งเกิดจากความมั่นใจในคำพูดหรือการกระทำของบุคคลนั้น

Scott (1980) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึง พลังเชิงบวกที่ได้รับจากการร่วมมือกันในการทำงานร่วมกัน

Mishra (1996) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยอมตามบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อมั่นว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถ (Competent) เปิดเผย (Open) ใส่ใจ (Concerned) และเป็นคนที่มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ (Reliable)

Rousseau, Sitkin, Burt และ Camerer (1998) ให้ความหมาย ความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึง สภาพหรือระดับทางจิตใจที่เกิดจากความตั้งใจที่จะยอมรับผล ของความเสี่ยง ซึ่งเกิดจากความคาดหวังเชิงบวกที่มีต่อบุคคลหรือองค์การใด ๆ

Tan และ Tan (2000) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานในองค์การที่จะยอมรับความเสี่ยงที่เกิดจากการกระทำของผู้นำของตนเอง ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถควบคุมได้

Hoy และ Tschannen-Moran (2003) ให้ความหมายความไว้วางใจใน องค์การว่า หมายถึง ความเต็มใจของกลุ่มหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจาก บุคคลอื่นในองค์การ ซึ่งเกิดจากความเชื่อมั่นในองค์การที่มีความน่าเชื่อถือ มีความรู้ ความสามารถ มีความซื่อสัตย์ เพียงตรงและเปิดเผย

Six (2007) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึง ระดับทางจิต ที่เกิดจากความเต็มใจที่จะยอมรับต่อความเสี่ยงที่เกิดการกระทำของบุคคลอื่น บนพื้นฐานของ ความคาดหวังว่าบุคคลนั้นจะดำเนินการในสิ่งที่จะก่อให้เกิดประโยชน์

อุทุมพร แก้วขุนทด (2550) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึง ระดับของความคาดหวัง ความเชื่อ และความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ ความเปิดเผย และความยุติธรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยความสมัครใจ และยอมทำตามการกระทำด้วยความคาดหวังว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นจะกระทำตามคำพูด คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูด ภาษาเขียน และจะกระทำในสิ่งที่เป็ประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความห่วงใย และความเชื่อถือได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ

มลทิรา สุนสุข (2552) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นว่าองค์การ ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเป็นที่น่าเชื่อถือ มีความสามารถที่

จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ ทำให้องค์การเติบโตและมีพฤติกรรมไปในทางบวกต่อบุคคลอื่นในองค์การ

จิรวัดน์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2553) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึง ความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนของแต่ละบุคคลต่อบุคคลหนึ่ง

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่า เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพยากรณ์ได้ มีความเมตตาต่อผู้อื่น และมีความสามารถในการ ฟังพาอาศัยได้ ที่แสดงออกถึงความคาดหวังในคำพูดและการกระทำ รวมถึงการตัดสินใจในผู้อื่นที่มี ผลกระทบกับตนเอง

กล่าวโดยสรุปความหมาย การร่วมไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างบุคคลหรือองค์กร โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้ ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ ความสามารถ และความมีน้ำใจ ความเต็มใจที่จะวางใจต่อหุ้นส่วนการแลกเปลี่ยน และความมั่นใจในคำพูดหรือการกระทำของบุคคลนั้น ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการติดต่อกันในทางธุรกิจและชีวิตประจำวัน

4.4.2 องค์ประกอบของ การร่วมไว้วางใจ (Trust)

Luhman (1979) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของ การร่วมไว้วางใจ (Trust) ว่า มี 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal Trust) เป็นความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (2) ความไว้วางใจในระบบ (System trust) เป็นความไว้วางใจในองค์การ โดยภาพรวม (Organizational Trust) ซึ่งเป็นระบบขององค์การที่แสดงการยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์การรวมถึงความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะต้องอยู่ร่วมกับองค์การแสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจก่อเกิด ภายในกรอบของการปฏิสัมพันธ์ที่ได้รับอิทธิพลทั้งจากบุคคลและระบบสังคมนั่นเอง

Mayer, Davis และ Schoorman (1995) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของ การร่วมไว้วางใจ (Trust) ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความสามารถ (Ability) (2) ความเมตตา กรุณา (Benevolence) (3) ความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา (Integrity)

Mishra (1996) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ การร่วมไว้วางใจ (Trust) ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) มิติด้านความสามารถ (Competency Dimension) หมายถึง ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้จากความเชื่อมั่นว่าบุคคลนั้นมีความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการทำงานที่ดี ความสามารถในการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม มีผลงานที่ดี และเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคคลทั่วไป รวมไปถึงมีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความสามารถนั้นเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการเกิด

ความไว้วางใจ (2) มิติด้านความเปิดเผย (Openness Dimension) หมายถึง ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ และปฏิบัติต่อกันและกันอย่างจริงจัง ตรงไปตรงมา ไม่ปิดเบือนความจริงต่อกัน รวมไปถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นและประเมินสิ่งที่รับฟังด้วยความยุติธรรม (3) มิติด้านความห่วงใย (Concern Dimension) หมายถึง ความรู้สึก เชื่อมมั่นและไว้วางใจต่อตัวบุคคล ว่าบุคคลนั้นจะไม่แสวงหาผลประโยชน์อันไม่เป็นธรรม โดยให้ความสำคัญ ห่วงใยต่อความผาสุกและความรู้สึกของบุคคลอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็น ประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงตอบสนองต่อความต้องการและปัญหา อย่างสม่ำเสมอ (4) มิติด้านความเชื่อถือได้ (Reliability Dimension) หมายถึง ความคาดหวัง ว่าบุคคลนั้นจะมีความสม่ำเสมอทั้งในด้านคำพูดและการกระทำนั้นคือ สามารถปฏิบัติได้ตามสิ่งที่พูด และพูดในสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ ซึ่งถ้าหากองค์การใดขาดความสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำย่อมทำให้ความไว้วางใจมีแนวโน้มที่จะลดลงตามไปด้วย

Meyer และ Allen (1995) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการร่วมไว้วางใจ (Trust) ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ศักยภาพ (Ability) เป็นเรื่องของทักษะ และขีดความสามารถที่สามารถปฏิบัติตามคำสัญญาที่ได้ให้ไว้ ทั้งทักษะและขีดความสามารถเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลนั้น ๆ (2) ความเมตตากรุณา (Benevolence) คือ การทำให้บุคคลได้มีความรู้สึกหรือรับรู้ถึงเจตนาดีที่ได้กระทำไปโดยไม่ได้หวังผลตอบแทน (3) ความซื่อสัตย์มั่นคง (Integrity) คือ การยึดถือหลักคุณธรรม บุคคลจะถูกพิจารณาว่าเป็นคนซื่อสัตย์มั่นคง เมื่อบุคคลนั้นมีความเชื่อที่จะยึดมั่นในศีลธรรมที่เป็นที่ยอมรับสำหรับกลุ่มคนที่เชื่อถือ

Robbins (1996) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของ การร่วมไว้วางใจ (Trust) ว่า มี 5 องค์ประกอบ (1) ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง ความซื่อตรง ยึดมั่นในความถูกต้อง และหลักคุณธรรม (2) ความสามารถ (Competence) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลในเรื่องของงานที่ปฏิบัติอยู่ (3) ความสม่ำเสมอ (Consistency) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาถึง ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ (Reliability) มีแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถคาดคะเนได้ล่วงหน้า (Predictability) รวมไปถึงมีการประเมินการตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ (Good-Judgment) (4) ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง ความตั้งใจและเต็มใจที่จะปกป้อง และรักษาหน้าที่เพื่อบุคคลอื่น (5) การเปิดเผย (Openness) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมไปถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น โดยไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็น ประโยชน์เหล่านั้น

Shaw (1997) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการร่วมไว้วางใจ (Trust) ว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ความสำเร็จในผลงานขององค์การ (Achieving Results) การที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจได้นั้นบุคคลย่อมจะต้องสร้างความชัดเจนในความมุ่งมั่นที่จะไปสู่

เป้าหมายให้สำเร็จจนก่อให้เกิดเป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของบุคคล โดยบุคคลใดก็ตามที่ไม่มีความสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังได้สำเร็จ ย่อมส่งผลให้ระดับความไว้วางใจมีแนวโน้มที่จะลดลงตามไปด้วย (2) ความตรงไปตรงมา (Acting with Integrity) เป็นการแสดงออกถึง ความซื่อตรง ซื่อสัตย์ และจริงใจ ต่อคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ นั่นคือ เมื่อพูดสิ่งใดไว้ก็จะปฏิบัติตามสิ่งที่เคยพูด รวมไปถึงปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องและเป็นธรรม โดยความไว้วางใจจะอยู่ในระดับที่สูง หากบุคคลหรือองค์การสามารถรักษาคำพูดและปฏิบัติได้อย่างตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูล ประสานงาน รวมไปถึงทำงานร่วมกันตามกระบวนการและรูปแบบที่จริงใจ ซื่อตรงต่อกัน (3) การแสดงความเอาใจใส่ (Demonstrating Concerns) เป็นการให้ความใส่ใจต่อบุคคลรอบข้าง ซึ่งโดยทั่วไปบุคคลมักให้ความไว้วางใจแก่ผู้ที่ให้ความใส่ใจและดูแลเอาใจใส่ ห่วงใยต่อบุคคลนั้น เช่น การใส่ใจและห่วงใยในเรื่องของความผาสุกของบุคลากรทุกระดับ เข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของแต่ละบุคคล จัดสรร และดูแลให้เรื่องสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นควรจะได้รับ ซึ่งการแสดงความเอาใจใส่และความห่วงใยนั้นเป็นต้น ส่งผลให้เกิด ความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจในองค์การเกิดขึ้นจากการรับรู้การแสดงออกดังกล่าว

Stern (1997) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการร่วมไว้วางใจ (Trust) ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสื่อสาร (Communication) แสดงออกในลักษณะที่เปิดเผย โดยพนักงานควรจะสื่อสารกับลูกค้าอย่างจริงใจและให้ความอบอุ่นใจแก่ลูกค้าได้พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือลูกค้าอย่างเต็มที่ (2) ความดูแลเอาใจใส่และการให้ (Caring and Giving) เป็นการแสดงออกในเรื่องความเอาใจใส่และการให้เพื่อให้ผู้ใช้บริการรู้สึกได้ถึงความอบอุ่น ความเอื้ออาทร ซึ่งส่งผลให้ลูกค้ารู้สึกดี (3) การให้ข้อผูกมัด (Commitment) ซึ่งองค์การจะยอมเสียผลประโยชน์บางประการรักษาซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าไว้ (4) ให้ความสะดวกสบาย (Comfort) เอาใจใส่ลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเกิดความสะดวกสบาย (5) การแก้ไขสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง (Conflict Resolution) และความไว้วางใจ (Trust) ถ้าเกิดองค์การสามารถสร้างความสบายใจให้กับลูกค้าได้ จะดีกว่าการที่องค์การจะต้องมาแก้ไขสถานการณ์ขัดแย้งกับลูกค้าที่เกิดขึ้น นั่นก็คือองค์การจะต้องแสดงความรับผิดชอบก่อนถ้าหากเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดซึ่งจะนำไปสู่ความไม่พอใจของลูกค้า

Lankton (2008) ได้กล่าวเอาไว้ว่า องค์ประกอบของความไว้วางใจว่ามีอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความปรารถนาดี (Benevolence) หมายถึงว่า ความเชื่อมั่นว่าการผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจะปฏิบัติในสิ่งที่ดีต่อผู้ที่มอบความไว้วางใจให้ โดยไม่เห็นแก่ตัว (2) ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึงว่า ผู้ที่มอบความไว้วางใจให้สามารถที่จะรับรู้ได้ถึงว่าผู้ที่ได้รับความไว้วางใจนั้นจะปฏิบัติตามในสิ่งที่ได้ให้สัญญาเอาไว้ (3) ความสามารถ (Ability or Competence) หมายถึงว่า กลุ่มของทักษะความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเป็นอย่างดี

Borum (2010) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ การร่วมไว้วางใจ (Trust) ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความสามารถ (Ability) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของบุคคลที่ได้รับ ความไว้วางใจ และรวมไปถึงความมั่นคง และความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้ (2) ความปรารถนาดี (Benevolence) หมายถึง การรับรู้และแสดงพฤติกรรมถึงการ ดูแลเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ และค่าความนิยม มีความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติตามพันธกรณี และความมุ่งมั่น ไปสู่เป้าหมาย (3) ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การประเมินของผู้มอบความไว้วางใจว่า ผู้ได้รับความไว้วางใจมีความเป็นกลาง เป็นธรรมและถูกต้อง มีการสื่อสารที่เที่ยงตรง นอกจากนี้ยัง สนับสนุน การอุทิศตนที่จะทำตามความคาดหวังของผู้มอบความไว้วางใจ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย

พรทิพย์ เกยุรานนท์ (2552) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการร่วมไว้วางใจ (Trust) ว่า มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความที่เป็นคนดี มีคุณลักษณะดีโดยเนื้อแท้ (Credibility หรือ Character) หมายถึง บุคคลต้องเป็นคนดี ที่แสดงออกถึงความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ มีวุฒิภาวะ เป็นต้น (2) ความรู้ความสามารถ (Competence) หมายถึง บุคคลต้องมีความรู้ความสามารถ ในส่วนของงานที่สูง มีความรู้ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือหลาย ๆ สาขา เป็นอย่างดี

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์วิน (2552) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการร่วมไว้วางใจ (Trust) ว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การยึดถือหลักคุณธรรม (Integrity) หมายถึง ผู้ที่ถูกไว้วางใจมีความซื่อสัตย์และเปิดเผย รักษาสัญญาในสิ่งที่ผู้ถูกไว้วางใจพูดต่อผู้ที่ไว้วางใจ รวมถึงเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมและมจริยธรรมสูง (2) ความเมตตากรุณา (Benevolence) หมายถึง ผู้ถูกไว้วางใจให้การสนับสนุนผู้ที่ไว้วางใจ แสดงความเอาใจใส่ช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจผู้ที่ไว้วางใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (3) สมรรถนะ (Competence) หมายถึง ผู้ที่ถูกไว้วางใจมีความสามารถในด้านความรู้ และทักษะในการทำงานที่เชี่ยวชาญเหนือกว่าบุคคลอื่นรวมถึงมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) ความสามารถพยากรณ์ได้ (Predictability) หมายถึง ผู้ที่ถูกไว้วางใจมีพฤติกรรมให้มีความคงเส้นคงวาสม่ำเสมอ

Zhao Xing (2022) ได้ให้ทฤษฎีถึงองค์ประกอบของการร่วมไว้วางใจ (Trust) ว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ชื่อเสียงของผู้ให้บริการ หมายถึง ผู้บริโภคเชื่อมั่นในความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต และความเมตตากรุณาของผู้ให้บริการชำระเงินผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ (2) ความเชื่อมั่นของระบบ หมายถึง ผู้ใช้บริการมีความเชื่อมั่นของระบบในด้านความไม่แน่นอน ความถูกต้องแม่นยำ ความสมบูรณ์และความปลอดภัย (3) ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้ให้บริการมีความซื่อสัตย์ต่อผู้ให้บริการในด้านความเป็นส่วนตัว และความลับ (4) การคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ให้บริการ หมายถึง ผู้ให้บริการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ใช้บริการไม่ใช่สนใจเพียงสนใจผลประโยชน์ของตนเองเท่านั้น

วสันต์ ลั่นเหลือ (2560) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการร่วมไว้วางใจ (Trust) ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) เปิดเผย ตรงไปตรงมา (2) ยุติธรรม ยึดหลักความเสมอภาค (3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้บุคลากรเกิดความเคารพ (4) ความเสมอต้นเสมอปลาย (5) รักษาความสัตย์

4.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การร่วมไว้วางใจ (Trust)

Dirks และ Ferrin (2000) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความไว้วางใจ ระหว่างบุคคลต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงาน (The Effects of Interpersonal Trust on Work Group Performance) โดยการทำการทดลองสร้างแท่งไม้ให้เป็นรูปตึก พบว่า กลุ่มที่มีความไว้วางใจ และแรงจูงใจสูงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสร้างแท่งไม้ให้เป็นรูปตึกได้ดีกว่ากลุ่มที่มีความไว้วางใจ และแรงจูงใจต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .372, p < .05$) และพบว่า กลุ่มที่มีความไว้วางใจและแรงจูงใจสูงจะมีความล้มเหลวในการสร้างแท่งไม้ให้เป็นรูปตึกน้อยกว่ากลุ่มที่มีความไว้วางใจและแรงจูงใจต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.307, p < .05$)

Altschuller และ Benbunan-Fich (2010) ศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจ ผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการสื่อสารในการตัดสินใจนอกเหนือจากงานของทีม โดยศึกษากับ นักศึกษามหาวิทยาลัยในแถบตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา จำนวน 80 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย โมเดลการวิเคราะห์ถดถอย (Regression model) พบว่า ตัวแปรความไว้วางใจกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 3.24, p < .05$) และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถ อธิบายความผันแปรของความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้ค่า ปรับปรุงได้ร้อยละ 15 นอกจากนี้ยังพบว่า ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.28, p < .01$)

Peters และคณะ (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในสิ่งแวดล้อมของการสื่อสารที่อันตราย โดยเป็นการศึกษาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้มีดังนี้ 1) ความ (Knowledge and Expertise) 2) ความเปิดเผยและความซื่อสัตย์ Openness and Honesty) และ 3) ความกังวลและความห่วงใย (Concern and Care)

Bryk และ Schneider (2002) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจในโรงเรียน ทรัพยากรหลักของการปรับปรุง Trustin Schools : A Core แสดงถึงความน่าเชื่อถือของครูและผู้บริหารในการพัฒนาและแสดงถึงความสัมพันธ์ทางสังคมในการดำเนินงานโดยใช้โรงเรียนเป็น ศูนย์กลางในการทำงาน และยังได้นำเสนอข้อมูลเชิงลึกของการใช้วิธีการสร้างความไว้วางใจและสามารถสร้างทรัพยากรที่สำคัญทางความยั่งยืนในชุมชนได้ และแสดงถึงว่าโรงเรียนเป็น การศึกษาที่ ผู้ปกครองควรให้ความสนใจการปฏิรูปการศึกษา โดยองค์ประกอบที่กล่าวถึงหนังสือนี้มีดังนี้

1) คุณงามความดี (Benevolence) 2) สมรรถนะ รอบรู้ (Competence) 3) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และ 4) ความเคารพ (Respect)

McKnight และคณะ (2002) ได้ศึกษาในเรื่อง การพัฒนาและการตรวจสอบความไว้วางใจสำหรับมาตรการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เชิงบูรณาการทางสัญลักษณ์ โดยในการศึกษานี้มีรูปแบบโครงสร้างอยู่ 4 ระดับ คือ การจัดการความไว้วางใจ การสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อในการไว้วางใจ ความตั้งใจในการไว้วางใจ และองค์ประกอบในการไว้วางใจในงานวิจัยมีดังนี้

1) สมรรถนะรอบรู้ (Competence) 2) คุณงามความดี (Benevolence) และ 3) ความซื่อตรง (Integrity)

Day (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและการคงไว้ในความสำเร็จโดยได้ศึกษาวิธีการจากประสบการณ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอังกฤษในด้านการพัฒนาและความยั่งยืนที่ประสบผลสำเร็จใน 13 ปี มาในท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงนโยบาย ผลการวิจัยพบว่า ที่ถูกขยายและฝังลึกในช่วงเวลาที่ผ่านมานอกจากนี้ยังพบว่า ความคิดทางด้านการศึกษาคความจงรักภักดีและความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญของความสำเร็จที่ต่อเนื่องและยังคงถูกพัฒนาอยู่ในโรงเรียนต่อไป โดยองค์ประกอบของความไว้วางใจที่นำเสนอในบทความวิจัย นี้มีดังนี้ 1) คุณงามความดี (Benevolence) 2) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) 3) สมรรถนะ รอบรู้ (Competency) 4) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 5) ความเปิดเผย (Openness) และ 6) ความเคารพ (Respect)

Day (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตอบสนองที่เข้มงวดในยุคของความรับผิดชอบศักยภาพของภาวะผู้นำและความไว้วางใจ และเครื่องมือในงานวิจัยนี้เป็นเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และความไว้วางใจโดยข้อมูลได้จากครูผู้บริหารและจากการสัมภาษณ์และยังพบว่าความไว้วางใจช่วยสร้างเสริมพลังอำนาจให้กับครูและการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารในการตอบสนองในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีดังนี้ 1) คุณงามความดี (Benevolence) 2) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) 3) สมรรถนะรอบรู้ (Competency) 4) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 5) ความเปิดเผย (Openness) 6) ความเคารพ (Respect) 7) ความเสี่ยง (Risk)

Navarrete (2009) ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจของความไว้วางใจและผลที่ตามมาสำหรับการบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐบาล ในงานวิจัยนี้เป็นแบบผสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพโดยการสำรวจความแตกต่างระหว่างประเทศ ในทุกระดับของความไว้วางใจในการบริการอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐบาลและความสัมพันธ์กับประโยชน์ของการบริการ และในเชิงคุณภาพโดยการประชุมสนทนากลุ่มที่ได้ข้อมูลมาจากแบบสำรวจ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) สมรรถนะรอบรู้ (Competence) 2) คุณงามความดี (Benevolence) และ 3) ความน่าเชื่อถือ (Reliability)

Wahnee (2010) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการกำกับออนไลน์ องค์ประกอบที่ใช้งานวิจัยนี้คือ 1) คุณงามความดี (Benevolence) 2) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) 3) สมรรถนะรอบรู้ (Competence) 4) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และ 5) ความเปิดเผย (Openness)

Turner (2010) ในองค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลง เป็นงานวิจัยด้านความสัมพันธ์ของความไว้วางใจ ความไว้วางใจของภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับระดับความไว้วางใจในองค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลง การวิจัยนี้ได้สำรวจความหลากหลายความไว้วางใจที่สัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำและพนักงานช่างเทคนิคภาวะผู้นำและการจัดการ และความแตกต่างระหว่างการจัดการและเจ้าหน้าที่เทคนิคผู้หญิงกับผู้ชาย องค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ 1) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 2) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) 3) ความเป็นธรรม (Fairness) และ 4) ความเชื่อศรัทธา (Beliefs)

Amogbokpa (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจของทีมงาน โดยใช้รูปแบบบูรณาการของความไว้วางใจขององค์การ จุดประสงค์การวิจัยนี้เพื่อตรวจสอบการพัฒนาความสัมพันธ์ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและทีมงาน โดยได้กำหนดองค์ประกอบในงานวิจัยดังนี้ 1) ความสามารถ (Ability) 2) คุณงามความดี (Benevolence) และ 3) ความซื่อตรง (Integrity)

Petersen และ Smith (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการนำกับการบังคับความสำคัญของประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของคณะในโรงเรียนขนาดกลาง ในงานวิจัยนี้ศึกษาระดับประสิทธิภาพโดยรวมของครูและบรรยากาศการเรียนรู้สำหรับนักเรียน โดยมุ่งประเด็นไปที่ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของโรงเรียนเชิงบวก การสื่อสารแบบเปิดและกระบวนการตัดสินใจแบบร่วมมือซึ่งผู้นำในโรงเรียนสามารถนำประโยชน์ของความเข้าใจว่ามีประสิทธิภาพอย่างไร ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพโดยรวมของครูและองค์ประกอบของความไว้วางใจในคณะและใช้เครื่องมือในการวัด The Omnibus T-Scale (Hoy & Tschannen - Moran, 2003) องค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ 1) คุณงามความดี (Benevolence) 2) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) 3) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 4) สมรรถนะรอบรู้ (Competence) และ 5) ความเปิดเผย (Openness)

Mroczek (2010) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความไว้วางใจของโรงเรียนคริสเตียน ซึ่งซ่อนเร้นอยู่ในวัฒนธรรมสมัยใหม่ กล่าวว่า ความเชื่อไว้วางใจในตัวเองมีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเชื่อมความสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยได้ศึกษาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน

Scarr (2011) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความไว้วางใจของครูกับผู้บริหารโรงเรียนสามารถ (Ability) การยอมรับเกี่ยวกับ 10 โรงเรียน ครูโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเป็นอาสาสมัครใน

การทำวิจัยนี้ ซึ่งการยอมรับของครูเกี่ยวกับความไว้วางใจนั้นเกี่ยวข้องกับการสื่อสารและความสัมพันธ์ในที่ทำงานองค์ประกอบเกี่ยวกับความไว้วางใจ และ 2) ความซื่อสัตย์ 1) ความเปิดเผย (Openness) ซึ่งในงานวิจัยนี้ถือว่าองค์ประกอบดังกล่าวเป็นนอกจากนี้ยังมี 3) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) และรวมไปถึงระดับของความไว้วางใจตัวผู้บริหาร

McKenzie (2011) ในงานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจกับพลเมืองในองค์กร โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการอ้างอิงความไว้วางใจพลเมืองในโรงเรียนประถมศึกษาและครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างมิติของความไว้วางใจและพลเมืองในองค์กร โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ โรงเรียน 112 แห่ง ในทางเท็กซัสตอนกลาง และใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจ คือ The Omnibus T-Scale (Hoy & Tschannen moran, 2003, p.208) ในการวัดการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความไว้วางใจและองค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ 1) ความใจอ่อน (Vulnerability) 2) คุณงามความดี (Benevolence) 3) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) 4) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 5) สมรรถนะรอบรู้ (Competence) และ 6) ความเปิดเผย (Openness)



ตาราง 14 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ การรวมไว้วางใจ (Trust)

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	Luhman (1979)	Mayer, Davis, และ Schoorman (1995)	Mishra (1996)	Meyer และ Allen (1995)	Robbins (1996)	Shaw (1997)	Stern (1997)	Lankton (2008)	Borum (2010)	พรทิพย์ เกียรติวาทย์ (2552)	เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ (2552)	ZHAO XING (2564)	วิเศษ ถิ่นเหล็ก (2560)
ความเชื่อใจ	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล	ความเชื่อใจระหว่างบุคคล
ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ	ความเชื่อใจในระบบ
มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ	มีความไว้วางใจในระบบ
มีศักยภาพความรู้	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ
ความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ	มีความสามารถ
ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา
กรุณา	กรุณา	กรุณา	กรุณา	กรุณา	กรุณา	กรุณา	กรุณา	กรุณา	กรุณา	กรุณา	กรุณา	กรุณา	กรุณา

ตาราง 14 (ต่อ)

การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก	การสื่อสาร	การให้ข้อมูล	การให้ความสะดวก

ตาราง 14 (ต่อ)

การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย	การสืบค้นข้อมูล										การเปลี่ยนแปลง ความคิดเห็น
	ชื่อผู้ให้บริการ	ชื่อแหล่งข้อมูล	ชื่อผู้ให้บริการ	ชื่อแหล่งข้อมูล	ชื่อผู้ให้บริการ	ชื่อแหล่งข้อมูล	ชื่อผู้ให้บริการ	ชื่อแหล่งข้อมูล	ชื่อผู้ให้บริการ	ชื่อแหล่งข้อมูล	
	Luhman (1979)	Mayer, Davis, และ Schoorman (1995)	Mishra (1996)	Meyer และ Allen (1995)	Robbins (1996)	Shaw (1997)	Stern (1997)	Lankton (2008)	Borum (2010)	พรพิชญ์ เกตุวณิช (2552)	
										เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นวน (2552)	
										ชื่อผู้ให้บริการ	
										ZHAO XING (2564)	
										ว่านชัย ลั่นเหลือ (2560)	

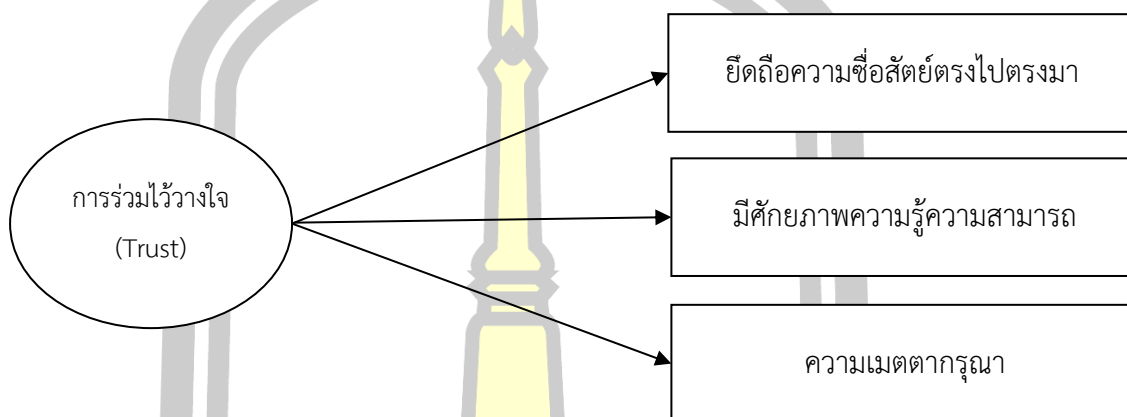
ตาราง 15 การวิเคราะห์ห่วงโซ่ การร่วมไว้วางใจ (Trust)

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย											รวม	ร้อยละ
	Luhman (1979)	Mayer, Davis, และ Schoorman (1995)	Mishra (1996)	Meyer และ Allen (1995)	Robbins (1996)	Shaw (1997)	Stern (1997)	Lankton (2008)	Borum (2010)	พรทิพย์ เกษะวานนท์ (2552)	เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นรินทร์ (2552)	ZHAO XING (2564)	วิสมัย ล้นเหลือ (2560)
ความเชื่อต่อไว้วางใจระหว่างบุคคล	✓		✓		✓								
ความเชื่อมั่นไว้วางใจในระบบ	✓											✓	
มีศักยภาพความรู้ความสามารถ		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓			
ความเมตตากรุณา		✓	✓	✓					✓	✓	✓		
ยึดถือความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
ความเปิดเผย			✓		✓								✓
ความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ					✓	✓	✓	✓				✓	
ความจงรักภักดีต่อการ					✓					✓			
ความเลื่อมใสในผลงานของการ						✓							
การสื่อสาร						✓							
การให้ข้อมูล						✓							

ตาราง 15 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย												รวม	ร้อยละ	
	Luhman (1979)	Mayer, Davis, และ Schooman (1995)	Mishra (1996)	Meyer และ Allen (1995)	Robbins (1996)	Shaw (1997)	Stern (1997)	Lankton (2008)	Borum (2010)	พรทิพย์ เกษะวานนท์ (2552)	เฉลิมชัย กิตติศักดิ์วาน (2552)	ZHAO XING (2564)			วิสัย ล้นเหลือ (2560)
การให้ความสะดวกสบาย						✓								1	8.33
การแก้ไขสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง							✓							1	8.33
สมรรถนะ										✓	✓		✓	3	25
ความสามารถพยากรณ์										✓	✓			2	16.66
รักษาคำมั่นสัญญา													✓	1	8.33
ชื่อเสียงของผู้ให้บริการ												✓		1	8.33
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น													✓	1	8.33

จากการศึกษา การร่วมไว้วางใจ (Trust) จากกรอบแนวคิดของนักวิจัย ได้องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ของการร่วมไว้วางใจ (Trust) มีองค์ประกอบตัวบ่งชี้มี 3 องค์ประกอบ สามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปรได้ คือ 1) ยึดถือความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์



ภาพประกอบ 6 ตัวบ่งชี้การร่วมไว้วางใจ (Trust)

ตาราง 16 แสดงนิยามตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบ การร่วมไว้วางใจ (Trust) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
1) ยึดถือความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา	ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ เป็นผู้ประพฤติตนดีปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามและชุมชน	1) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจให้บุคลากรทำงานสำเร็จลุล่วงตามวิธีการที่เขาเลือก โดยมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด 2) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และโปร่งใส ครองคน ครองตน ครองงานคัดเลือกบุคคลากรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ 3) ผู้บริหารมีความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น ไม่เอินเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ วิจารณ์ญานในการฟัง และยินดีรับฟังการอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
2) มีศักยภาพความรู้ความสามารถ	ผู้บริหารมีศักยภาพสูง กี่ยิ่ง ทำให้ระดับการพัฒนาของโรงเรียนสูงไปด้วยผู้บริหารก็มีศักยภาพนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้างความสัมพันธ์กับกระบวนการและผลการ ทำงานของครูและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนอีกด้วย	1) ผู้บริหารแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทั้งการสร้างระบบกลุ่ม เพื่อการประสานความร่วมมือ มีความสามารถในการนำผู้อื่นไปสู่การยอมรับ ด้วยการฝึกฝนตนเอง ให้มีรับผิชอบก่อนการนำผู้อื่น 2) ผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และทำความเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ พร้อมให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารเชื่อว่าบุคลากรทุกคนสามารถพัฒนาได้ สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพครูตามความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล
3) ความเมตตากรุณา	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณา มีความเสียสละ มีน้ำใจงาม รู้จักให้อภัยเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	1) ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีพรหมวิหารธรรม 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่งวางตัวเป็นกลาง ให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายเสมอ สร้างองค์การ ให้เป็นปึกแผ่นแน่นแฟ้นสามัคคีกลมเกลียว 2) ผู้บริหารมีความเมตตา สร้างความศรัทธาร่วม ศรัทธากักดีและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาด ให้โอกาสบุคลากร ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาร่วมแก้ไขปัญหหรืออุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไป

4.5 ความหมาย องค์ประกอบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้
ของการร่วมประเมินผล (Evaluation)

4.5.1 ความหมายของการร่วมประเมินผล (Evaluation)

สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (2550) กล่าวว่า การร่วมติดตามประเมินผลการติดตามผล ประเมินผลการดำเนินงานทุกกลุ่มได้คิดปฏิบัติร่วมกันนั้น จะทำให้ทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติ ทราบปัญหาอุปสรรค เพื่อมาร่วมกันคิดหาทางแก้ปัญหา ทำให้ประชาคมท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และจะต้องยอมรับผลการดำเนินงานนั้นด้วยเพราะเป็นแนวทางในการวางแผนในอนาคต

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550) กล่าวถึงการร่วมประเมินผล (Evaluation) ไว้ว่า เป็นส่วนของการประเมินผลโครงการที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่า โครงการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การติดตามประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินความก้าวหน้าหรือผลสรุปรวมทั้งโครงการ

โกวิทย์ พวงงาม (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานหากการติดตามงานและประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วม ประชาชนย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปนั้น ได้รับผลดี ได้รับประโยชน์ หรือส่งผลเช่นไร

จิรัชยา นาบุญมี (2552) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลเป็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญ เพราะจะทำให้ชุมชนได้ทราบถึงผลของการดำเนินกิจกรรม การได้รับประโยชน์จากกิจกรรมและยังเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจในกระบวนการประเมินผลและเป็นการเผยแพร่กิจกรรมออกไปสู่ชุมชนอื่น ๆ

อับดุลคอเล็ด เจะเต (2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สำหรับการประเมินผล คณะทำงานของชุมชนร่วมกับประชาชนในชุมชนประเมินผลการดำเนินงาน โดยจะรายงานผลการดำเนินงานในที่ประชุมประจำเดือน พร้อม ๆ กับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน จากการนำกระบวนการดังกล่าวมาใช้ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนเกิดขึ้นในช่วงที่ชุมชนกำลังประสบกับปัญหา ส่งผลให้การดำเนินงานของคณะทำงานที่เกิดจากการรวมตัวของแกนนำในชุมชนสามารถดำเนินงานได้ง่ายขึ้น

Cohen และ Uphoff (1981) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นส่วนที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่า โครงการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การติดตามประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินความก้าวหน้า หรือผลสรุปรวมทั้งโครงการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ การมีส่วนร่วมทางตรง และการมีส่วนร่วมทางอ้อม

Shadid และคณะ (1982) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถ แปลเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

Chapin (1997) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การมีส่วนร่วม ในการให้ข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสนอแนวคิด ในการปรับปรุงและแก้ไขงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การร่วมประเมินผล (Evaluation) เป็นการที่ชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในกิจกรรมได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอผลการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา ตลอดจน ร่วมประเมินผลที่ได้จากการจัดกิจกรรม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและแก้ไขงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ชุมชนทราบว่า โครงการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่

4.5.2 องค์ประกอบของ การร่วมประเมินผล (Evaluation)

Harris (1975) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดย กลุ่มว่า มี 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การกำหนดเกณฑ์ที่เฉพาะเจาะจง (2) การใช้เครื่องมือที่ดี มีคุณภาพเหมาะสม (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) การแปลความหมายของ ผลการวิเคราะห์ (6) การกำหนดคุณค่าของสิ่งที่ค้นพบ และ (7) การตัดสินใจ

Suchman (1967) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกำหนดคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเป็นคุณค่าที่ มองเห็นเป็นรูปธรรม หรืออาจเป็นเพียงคุณค่าที่ตระหนักแล้วเท่านั้น คุณค่าเช่นมีคนเป็นจำนวนน้อย ที่เกิดเป็นโรคหัวใจ เราจำเป็นต้องสร้างคุณค่าว่าพฤติกรรมการสูบบุหรี่เป็นพื้นฐานของการเกิด โรคมะเร็งปอด ดังนั้น พฤติกรรมการเลิกหรือลดการบริโภคบุหรี่จึงเป็นคุณค่าที่พึงประสงค์ (2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องกันมา ตัวอย่างการกำหนดจุดมุ่งหมาย เช่น การกำหนดว่าโครงการที่จะทำให้ประชาชนเกิดเป็นโรคมะเร็งในปอดลดลง ต้องสร้างคุณค่าว่า การสูบบุหรี่มีโอกาสเป็นมะเร็งในปอดสูง ดังนั้น การกำหนดจุดมุ่งหมายจึงเป็นว่ามีคนเป็นจำนวนน้อย ที่จะมีโอกาสเกิดมะเร็งปอด หรือกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายว่าเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกคนที่จะชีวิต ยืนยาว ซึ่งก็เอามากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ได้ (3) การกำหนดเกณฑ์วัดผล ตัวอย่างเช่น สถิติเกี่ยวกับ อัตราตายและอัตราป่วยด้วยโรคมะเร็งใช้เป็นเกณฑ์ที่น่าจะเหมาะสมอย่างยิ่ง ธรรมชาติอย่างหนึ่งของ การประเมินผลอยู่ที่ว่าเราใช้เกณฑ์อะไรวัดการบรรลุวัตถุประสงค์ของการประเมิน (4) การระบุ กิจกรรมจุดมุ่งหมาย เป็นกิจกรรมต่อเนื่องตามมา ตามตัวอย่างโรคมะเร็งการดำเนินงาน ค้นหาผู้ป่วย ด้วยโรคมะเร็งเป็นกิจกรรมตัวอย่างอันหนึ่ง อาจมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกันก็ได้ เช่น การจัดตั้ง ศูนย์การวิเคราะห์โรคมะเร็งขึ้น เป็นต้น (5) การดำเนินงานตามแผน นั่นคือการลงมือค้นหาผู้ป่วยด้วย

โรคมะเร็ง สำหรับผู้ป่วยที่ถูกวิเคราะห์ว่าให้ผลการวิเคราะห์เป็นผลบวกก็ย่อมถูกส่งตัวเข้ารักษาต่อไป (6) การประเมินผลของแผนงาน ซึ่งรวมถึงการวัดว่ากิจกรรมได้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด ดังนั้นภายใต้การประเมินเราก็ได้ตัดสินใจ (Judgment) ว่ากิจกรรมนั้น ๆ เป็นอย่างไร คุ่มค่าหรือไม่ ผลของการตัดสินใจตรงนี้จะนำไปสู่การพิจารณาเรื่องคุณค่าใหม่อีกครั้ง

ไพศาล หวังพานิช (2526) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผลการวัด ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะ ประเมินว่ามีปริมาณเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (2) เกณฑ์การพิจารณา ในการที่จะตัดสินว่าสิ่งใดดีหรือสิ่งใดเลว สิ่งใดใช้ได้หรือใช้ไม่ได้นั้นจะต้องมี หลักหรือบรรทัดฐานที่ต้องการ โดยนำผลการวัดนั้นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือ มาตรฐานที่ต้องการ เกณฑ์การพิจารณาในการประเมินผลการศึกษานั้นคือจุดมุ่งหมายของการศึกษา นั้นเอง (3) การตัดสินใจ เป็นการชี้ขาดหรือสรุปผลการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติ ซึ่งได้รับ จากการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าสูงต่ำกว่ากันขนาดไหน ทั้งนี้การตัดสินใจที่ดีต้องอาศัยการพิจารณา อย่างถี่ถ้วนทุกแง่มุมและการกระทำทุกอย่างอย่างยุติธรรม โดยอาศัยสภาพและความเหมาะสมต่าง ๆ ประกอบหรือต้องมีคุณธรรมที่ดี

อุทุมพร จามมาน (2530) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ข้อมูล (2) เกณฑ์ (3) การตัดสินใจคุณค่าหรือ การตัดสินใจ

อนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจ ต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 5 องค์ประกอบ (1) กำหนดจุดประสงค์ คือ การวัดประเมินผลการเรียน ก่อนที่จะวัดประเมินผลการเรียนของผู้เรียน อาจารย์ผู้สอนควรที่จะกำหนดจุดประสงค์ว่าจะทำการวัด อะไร วัดมากน้อยแค่ไหน และจะวัดเพื่ออะไร การกำหนดวัตถุประสงค์ในการวัดและประเมินผลนั้น ต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการสอนโดยตรง เพราะการสอนกับการวัดประเมินผลเป็นกิจกรรม ที่ต่อเนื่องกัน ดังนั้น จุดประสงค์ของการสอนช่วยให้อาจารย์ผู้สอนได้มีเป้าหมาย จัดทำแผนการสอนมี ความชัดเจนยิ่งขึ้น และย่อมเป็นประโยชน์ในทางที่ดีต่อการวัดประเมินผลอีกด้วย (2) การสร้างและ การเลือกเครื่องมือ เมื่อได้รับทราบการวัดประเมินผลมีจุดหมายคืออะไร และต้องการจะวัด คุณลักษณะหรือพฤติกรรมใดของผู้เรียน จากนั้นควรพิจารณาว่าการวัดคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่ ได้กำหนดในหนึ่งวันนั้นจะใช้เครื่องมืออะไรบ้าง จึงจะวัดตรงกับความต้องการอย่างครบถ้วน เพราะว่า เครื่องมือในการวัดมีหลายอย่าง ซึ่งบางอย่างก็เหมาะสมกับพฤติกรรมบางชนิด การวัดแต่ละครั้งจึง เลือกเครื่องมือให้เหมาะสมหรือต้องเลือกเครื่องมือหลาย ๆ แบบ ประกอบกันเพื่อจะได้วัดพฤติกรรม ในด้านต่าง ๆ ให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ (3) การนำเครื่องมือไปตรวจสอบในการวัดผู้เรียนอาจารย์ ผู้สอนหรือนักวิชาการผู้ควบคุม การสอบต้องจัดเตรียมให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมเพื่อให้

นักศึกษาได้ทำข้อสอบหรือแก้ไขปัญหา ได้มีความสามารถ และไม่ให้มีสิ่งรบกวนสมาธิหรือเวลาของผู้เข้าร่วมทั้งการกำหนดเวลาสอบให้ถูกต้อง (4) การนำผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตรวจสอบและนำผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ขั้นนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อแปลงคำตอบของผู้เรียนให้เป็นคะแนนแล้วบันทึกไว้ แล้วรวบรวมคะแนนของผู้เรียนที่ได้จากการวัดทุกชนิดของแต่ละระยะแล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งเอาไว้ (5) การตัดสินใจ การตัดสินใจว่ามีความสามารถมากน้อยแค่ไหน สูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ แต่ละคนได้รับผลการเรียนอย่างไร ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนแบบไหน เพื่อจะรับทราบและนำไปปรับปรุง จะเห็นว่าการวัดประเมินผลเป็นกิจกรรมทางวิชาการที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผลของการเรียนการสอนจะได้ดีมากน้อยขนาดไหน หรือบรรลุเป้าประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้หรือไม่ อาจทราบได้จากการวัดผลประเมินผล ดังนั้นการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนแต่ละครั้งจำเป็นต้องกระทำให้ถูกต้องเที่ยงตรงอย่างละเอียดรอบคอบและเหมาะสม ผู้สอนจะต้องมีความรู้ ในเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี และรู้ในเรื่องหลักการวิธีการวัดผลประเมินผล เพราะในการประเมินผลมักจะพบปัญหาความไม่พึงพอใจของผู้เรียนเกิดขึ้นเสมอ และจะทำให้ผู้เรียนเกิดความท้อถอย ไม่อยากเรียน

ภัทรา นิคมานนท์ (2541) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของ การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ขอบเขตการประเมินต้องตรงและครอบคลุมหลักสูตร (2) ใช้ข้อมูลจากผลการวัดที่ครอบคลุมจากการวัดหลายแหล่งหลายวิธี (3) เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินผลการประเมินมีความชัดเจนเป็นไปได้มีความยุติธรรมตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการตรวจสอบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้จัดให้กับผู้เรียนนั้นผู้เรียนสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การวัดและประเมินแต่ละครั้งจึงต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ในการวัดและในการสอนครูก็ต้องยึดหลักสูตรเป็นหลัก โดยการวิเคราะห์หลักสูตร แล้วตั้งจุดมุ่งหมายและวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย หากการวัดแต่ละครั้งไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายที่จะวัด ผลของการวัดก็จะไม่มีความหมาย แต่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดในการนำผลการวัดไปใช้ (2) ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ แม้ว่าเราจะมีจุดประสงค์ในการวัดที่ชัดเจน เลือกเครื่องมือวัดได้สอดคล้องกับจุดประสงค์แล้วก็ตาม แต่หากเครื่องมือขาดคุณภาพ ผลการวัดก็ขาดคุณภาพไปด้วยและเมื่อนำผลการวัดไปประเมินผล ผลการประเมินย่อมมีโอกาสผิดพลาดได้ ดังนั้น เพื่อให้ผลของการวัดมีความเชื่อถือได้จึงควรเลือกใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ (3) ความยุติธรรม คำนึงถึงความยุติธรรม ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน เป็นสิ่งที่ครูจะต้องคำนึงถึงทุกครั้งที่ทำกรวัดและประเมินผลการศึกษา กล่าวคือ จะต้องวัดและประเมินผลด้วยใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงหรืออคติ ตัดสินตามหลักวิชา หากการดำเนินการขั้นใดขั้นหนึ่ง

ขาดความยุติธรรมแล้ว ก็ย่อมส่งผลให้การวัดผลและประเมินผลขาดความเชื่อถือตามไปด้วย

(4) การแปลผลให้ถูกต้อง การวัดและประเมินผลการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้อธิบายหรือเปรียบเทียบกันในลักษณะนั้น ๆ ดังนั้น การแปลผลที่ได้จะต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะลงข้อสรุป โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์และวิธีการแปลความหมายเป็นสำคัญ พิจารณาตามหลักตรรกวิทยา ความสมเหตุสมผล ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของการประเมินในครั้งนั้นว่าเป็นแบบอิงเกณฑ์หรืออิงกลุ่ม นอกจากนั้นครูจำเป็นต้องมีความรู้ในมาตรการวัดและสถิติที่นำมาใช้ด้วย (5) ใช้ผลของการประเมินให้คุ้มค่า การวัดและประเมินผลแต่ละครั้งเป็นงานที่ต้องลงทุนทั้งในด้านพลังความคิด กำลังกาย เวลา และงบประมาณ เพื่อให้สามารถวัดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากผลการวัดที่ครูทำนำมาเพียงตัดสิน ได้-ตก ให้ผู้เรียนเท่านั้น นับว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า เพราะผลการวัดและประเมินผลสามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างอื่นได้อีก เช่น ใช้สำหรับวินิจฉัยข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครู เป็นข้อมูลสำหรับแนะแนว ผู้เรียนและผู้ปกครองและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครูหรือปรับปรุงการบริหารงานในโรงเรียน เป็นต้น

เอกรินทร์ สี่มหาศาล (2546) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจ

ต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มใช้หลักสูตรจนสิ้นสุดการใช้ โดยการประเมินผลต้องกระทำควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อรวบรวมข้อมูลจากการประเมินและนำมาตรวจสอบกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรทุกระยะ และต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียนทราบทุกครั้ง (2) ครอบคลุมจุดประสงค์ มีความครอบคลุมจุดประสงค์ที่เป็นขอบข่ายของการประเมิน ถ้ามีการกำหนดจุดประสงค์ได้ขึ้นมา ก็ต้องทำการประเมินให้ครบถ้วน และสัมพันธ์กับจุดเน้นของหลักสูตร เช่น ทักษะการคิด ระดับความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน เป็นต้น (3) การเทียบเคียงน้ำหนักของแต่ละจุดประสงค์ มีการเทียบเคียงน้ำหนักของแต่ละจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้ เพราะการกำหนดจุดประสงค์แต่ละข้อย่อมจัดน้ำหนักของการประเมินแตกต่างกันไป ดังนั้นการประเมินผลทุกครั้งจึงต้องนำผลที่ได้มาพิจารณาเปรียบเทียบกับขอบเขตของจุดประสงค์นั้นด้วย เช่น ถ้าจุดประสงค์ให้น้ำหนักด้านเจตคติมากที่สุด การประเมินก็ต้องเน้นด้านเจตคติมากกว่าด้านความรู้เช่นกัน (4) ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น เป็นเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ผู้สอนดำเนินการประเมินผลสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัดผลจากผู้เรียน เช่น ต้องการวัดความสามารถในการตีความ ทางภาษา แต่กลับทดสอบความหมายของคำศัพท์และข้อเท็จจริงที่ปรากฏในเรื่อง เป็นต้น เข้าทำนองที่ว่า “สอนอย่าง สอบอย่าง มีใช้สอนอย่างไรสอบอย่างนั้น” (5) มีความเป็นปรนัย เป็นเกณฑ์ที่นำมาใช้พิจารณาผลการประเมินจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน เช่น เข้าใจคำถามแต่ละข้อตรงกันว่าต้องการคำตอบอะไรจากการวัด มีระบบ วิธีการให้

คะแนนตรงกัน และแปลความหมายคะแนนที่ได้ตรงกัน (6) นำผลการประเมินผลไปใช้ แสดงคุณภาพ มีคุณค่าในการวินิจฉัย ผลการประเมินทุกครั้งนอกจากจะนำมาใช้แสดงระดับพฤติกรรม ความรู้ ความสามารถของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องสามารถนำผลนั้นไปใช้แสดงคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนว่ามีผลเป็นอย่างไร และการนำหลักสูตรไปใช้บรรลุประสิทธิผล หรือไม่ จึงจะถือว่าเป็นเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ (7) มีการระดมความคิดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ เลือกรีวิวการประเมินผลและการกำหนด เกณฑ์ที่เหมาะสมบางข้อร่วมกับผู้สอนและเพื่อน ๆ

ในชั้นเรียน เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ศิริชัย กาญจนวาสี (2547) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ข้อมูลจากการวัด (2) การตีความหมาย (3) การตัดสินใจคุณค่าตามเกณฑ์หรือมาตรฐาน

สมพิศ สุขแสน (2547) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 4 องค์ประกอบ (1) สิ่งที่ต้องการจะวัดปรากฏการณ์งาน หรือกิจกรรม หรือสิ่งที่ต้องการจะวัด (2) วัตถุประสงค์ของสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินนั้น (3) มาตรฐานของการวัด กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของการวัด และการประเมิน การวัด เครื่องมือ การประเมิน (4) การเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์การสังเคราะห์หลักฐานหรือข้อมูลที่เป็นผลจากกระบวนการ ประเมินไปสู่การตัดสินใจขั้นสุดท้าย

ชวลิต ชูกำแพง (2551) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ข้อมูลที่ได้จากการวัด ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวัด (Measurement) เช่น ความสูงที่วัดได้ ความยาวที่วัดได้ หรือผลคะแนนจากการทดสอบ เป็นต้น (2) เกณฑ์ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของคะแนนจุดตัด หรือบรรทัดฐานที่ผู้ประเมินตั้งไว้ (3) การตัดสินใจ ความหมาย เช่น การสรุปผลว่า สอบได้ - ตก เก่ง อ่อน สูง ต่ำ เป็นต้น

กานดา ศากยะโรจน์ (2552) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปรากฏการณ์ งาน หรือกิจกรรม (2) วัตถุประสงค์ (Objective) (3) กฎเกณฑ์หรือมาตรฐาน (Standard) ของการวัดและการประเมิน (4) การวัด/การประเมิน (5) การเปรียบเทียบ (Comparative) (6) การสังเคราะห์หลักฐานหรือข้อมูล

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความสอดคล้อง (Relevance) เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างโครงการหรือกิจกรรม ว่า มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรเพียงใด (2) ความเพียงพอ (Adequacy) เป็นการพิจารณาในด้านการใช้ทรัพยากร มีความเพียงพอเพื่อให้เกิด ผลผลิตและส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ได้มากน้อย เพียงใด (3) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) ประสิทธิภาพเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรและผลผลิตที่ได้ออกมา

ว่า มีการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มที่ และคุ้มค่าหรือไม่ (4) ผลผลิตและผลลัพธ์ (Output and Outcome) ผลผลิตคือผลโดยตรงที่ได้จากโครงการ หรือกิจกรรม (5) ผลกระทบ (Impact) เป็นการศึกษาที่ได้รับรวบยอด (Overall Effect) ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาโดยภาพรวมที่โครงการมีส่วนทำให้เกิดขึ้น

พระมหาธีรสุข ธมฺมสาโร (อุปไชย) (2554) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ตรงกับจุดมุ่งหมาย วัดและประเมินผลให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย (2) เครื่องมือที่มีคุณภาพ ใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ (3) ความยุติธรรม คำนึงถึงความยุติธรรม (4) การแปรผลให้ถูกต้องตามเกณฑ์ (5) ใช้ผลจากการวัด และประเมินผลการศึกษาให้คุ้มค่า

วนภาภรณ์ เอมพิทักษ์ (2557) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 6 องค์ประกอบ (1) ปราบกฏการณ์ที่ต้องการจะวัดผล นโยบายแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมหรือสิ่งที่ต้องการจะวัดผล (2) วัดคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัดและสิ่งที่ต้องการประเมิน (3) เกณฑ์หรือมาตรฐานของการวัดและการประเมิน (4) เครื่องมือวัดและวิธีวัดหรือการประเมิน (5) การเปรียบเทียบผลที่วัดได้จริงกับวัดคุณสมบัติ หรือเกณฑ์มาตรฐาน (6) การสังเคราะห์หลักฐานที่เป็นผลจากการประเมินไปสู่การตัดสินใจขั้นสุดท้าย

อรรวรรณ สุขยานี (2558) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การวัดผล (Measurement) ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่ประเมินว่า มีปริมาณเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (2) เกณฑ์การพิจารณา (Criteria) ในการที่จะตัดสินว่าสิ่งใดดี เลว ใช้ได้ หรือใช้ไม่ได้นั้นจะต้องมีหลักเกณฑ์หรือมีบรรทัดฐานที่ต้องการ โดยนำผลการวัดนั้นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หรือมาตรฐานที่ต้องการ เกณฑ์การพิจารณาในการประเมินผลการศึกษานั้นก็คือจุดมุ่งหมายของการศึกษานั้นเอง (3) การตัดสินใจ (Decision) เป็นการชี้ขาดหรือสรุปผลที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์การเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติ ซึ่งได้จากการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่า สูงต่ำกว่ากันขนาดไหน ทั้งนี้การตัดสินใจที่ดีต้องอาศัยการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนทุกแง่มุม และกระทำอย่างยุติธรรมโดยอาศัยสภาพและความเหมาะสมต่าง ๆ ประกอบ

ลภัสรา นาโควงศ์ (2559) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) วัดคุณสมบัติของการประเมินผล ประกอบด้วยเพื่อกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู และการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน (2) เนื้อหาสาระในการประเมินผล (3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า แบบสังเกต

แบบสัมภาษณ์ และแบบรายงานตนเอง (4) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล โดยกำหนดการให้คะแนน เป็นเชิงคุณภาพ ประเมินผลโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านและเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (5) ผู้ทำการประเมินผล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนรองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และตัวแทนครู (6) วิธีการประเมินผล พิจารณาจากปริมาณงาน ภาระงานที่ปฏิบัติ เอกสารต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ (7) ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล (8) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ควรมีข้อมูลเรื่องจุดเด่น จุดบกพร่องหรือจุดที่ควรพัฒนาของผู้ถูกประเมิน และแนวทางแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษร

ยุทธนา แซ่เตียว และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การประเมินผล ประกอบด้วยไปด้วย (2) ความพึงพอใจในการประเมินผล (3) ความเป็นธรรมในการประเมินผล (4) การยอมรับผลการประเมิน และ (5) ความเที่ยงตรงในการประเมินผล

พิชิต ฤทธิจรรณู (2560) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ข้อมูล คือ ผลที่ได้จากการวัดหรือผลการวัดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น คะแนนรวมที่ผู้เรียนทำได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (2) เกณฑ์ คือ กระบวนการพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลที่มีอยู่อย่างมีหลักหรือบรรทัดฐาน โดยนำผลการวัดที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เช่น คะแนนต่ำกว่า 50 จาก คะแนนเต็ม 100 ถือว่าอ่อนมาก (3) การตัดสินใจคุณค่า คือ การตัดสินใจสรุปผลการเปรียบเทียบแล้วให้ความหมายกับเกณฑ์ที่ได้รับ เช่น คะแนนต่ำกว่า 50 ถือว่าอ่อนมาก ได้เกรด F

ธนากร นวมมี (2560) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 3 องค์ประกอบ (1) ผลของการวัด (measurement) ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมินว่ามีปริมาณเท่าไร (มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปใช้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ (2) เกณฑ์การพิจารณา (criteria) ในการที่จะตัดสินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดีใช้ได้ หรือใช้ไม่ได้นั้นจะต้องมีหลักหรือบรรทัดฐานที่ต้องการ โดยการนำผลการวัดนั้นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือมาตรฐานที่ต้องการ เกณฑ์ในการพิจารณาในการประเมินนั้น คือ จุดหมายของการประเมินนั่นเอง (3) การตัดสินใจ (decision) เป็นการชี้ขาดหรือสรุปผลการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติ ซึ่งได้จากการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าสูงหรือต่ำกว่ากันขนาดไหน ทั้งนี้ การตัดสินใจที่ดีจะต้องอาศัยการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ทุกแง่ทุกมุม และกระทำอย่างยุติธรรม โดยอาศัยสภาพและความเหมาะสมต่าง ๆ ประกอบ หรือต้องมีคุณธรรมที่ดี

บงกช นักเสียง (2562) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) มีความยุติธรรม เที่ยงตรง (2) ยึดหลักธรรมภิบาล (3) รับรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ประเมินผลปฏิบัติงาน (4) มีแรงจูงใจในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน (5) มีเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (6) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลทับน้ำ (2562) ได้ให้พรศนะถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) เกณฑ์ประสิทธิผล หมายถึง การเปรียบเทียบผลลัพธ์และผลกระทบของ (Effectiveness) ของ นโยบาย แผนงาน โครงการกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น นโยบาย แผนงาน โครงการ ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ (2) เกณฑ์ประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบผลลัพธ์และผลกระทบของนโยบาย แผนงาน โครงการ เช่น การปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน (3) เกณฑ์ความเพียงพอ หมายถึง การเปรียบเทียบผลลัพธ์ และผลของนโยบาย/แผนงาน/ (Adequacy) โครงการกับความต้องการทั้งหมดของสังคมหรือขอบเขตทั้งหมดของปัญหา เช่น นโยบาย แผนงาน โครงการสามารถตอบสนองตามความต้องการทั้งหมดของสังคมได้ หรือไม่เพียงใด (4) เกณฑ์ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันสำหรับประชาชนทุกกลุ่มทุกพวกหรือไม่ ใครบ้างที่มีโอกาสหรือไม่มีโอกาสได้รับผลลัพธ์ และผลกระทบตามนโยบาย แผนงาน โครงการ ใครบ้างที่ทราบหรือไม่ ทราบเกี่ยวกับประโยชน์ตามนโยบายแผนงาน โครงการ (5) เกณฑ์ความเป็นธรรม หมายถึง การเปรียบเทียบว่าประชาชนผู้เสียเปรียบในสังคมได้รับ (Justice) ผลลัพธ์และผลกระทบของนโยบาย แผนงาน โครงการในสัดส่วนเท่าใด เมื่อพิจารณาร่วมกับประชาชนได้เปรียบหรือเสียเปรียบในสังคมเป็นสำคัญ เช่น นโยบายแผนงาน โครงการ ดำเนินการอยู่นั้นก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชน โดยส่วนรวมหรือเฉพาะต่อกลุ่มผลประโยชน์ส่วนน้อย

พระสมชาย ขนดีสรโณ (มะลิซ้อน) (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่ม ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผลการวัดทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่ประเมินว่ามีปริมาณเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (2) เกณฑ์การพิจารณาในการที่จะตัดสินว่าสิ่งใดดีหรือเลว ใช้ได้หรือใช้ไม่ได้นั้นจะต้องมีหลักหรือบรรทัดฐานที่ต้องการ โดยนำผลการวัดนั้นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือมาตรฐานที่ต้องการ เกณฑ์การพิจารณาในการประเมินผลการศึกษานั้นคือจุดมุ่งหมายของการศึกษา (3) การตัดสินใจเป็นการชี้ขาดหรือสรุปผลการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติ ซึ่งได้รับการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าสูงต่ำกว่ากันขนาดไหน ทั้งนี้การตัดสินใจที่ดีต้องอาศัยการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ทุกแง่มุมและการกระทำทุกอย่างยุติธรรม โดยอาศัยสภาพและความเหมาะสมต่าง ๆ ประกอบหรือต้องมีคุณธรรมที่ดี

4.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การร่วมประเมินผล (Evaluation)

Ioan Grapini และ Cristina Maria (Sanda) Albescu (2022) ที่ศึกษาแบบจำลองการจัดการแบบมีส่วนร่วมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถาบันสาธารณะของโรมาเนีย

ผลการศึกษาพบว่า การประเมินผลจะเป็นแนวทางในการติดตามและรับรองการตัดสินใจที่ตกลงกันได้ การประเมินกระบวนการแสดงให้เราเห็นว่าเรามาถูกทางแล้ว เช่นนั้นจำเป็นจะต้องมีการตรวจสอบ กิจกรรมการจัดการแบบมีส่วนร่วมทั้งหมด

Luminița Andreșescu และ Manuela Panaitescu (2023) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านการร่วมประเมินผล ช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นว่ากำลังดำเนินการ องค์การเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตรวจสอบกระบวนการบริหาร แบบมีส่วนร่วม โดยกระบวนการติดตามและประเมินผลองค์การ รวมถึงข้อเสนอแนะและคำแนะนำ จากบุคลากรองค์การ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการวางแผนการดำเนินงาน ซึ่งสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การที่ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลประจำปี

วราเสฏฐ์ เกษีสังข์ (2559) ได้ศึกษาการบริหารจัดการการวัดและประเมินผล การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 วัดอุประสงค์ เพื่อทราบองค์ประกอบของ การบริหารจัดการการวัดและประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 และ 2) เพื่อเสนอแนวปฏิบัติของการบริหารจัดการการวัดและประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของการบริหารจัดการการวัดและ ประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ส่งเสริม ความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผลการศึกษา 2) จัดระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา 3) จัดกระบวนการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการศึกษา 4) กำกับติดตามงานการวัดและ ประเมินผลการศึกษา และ 5) จัดระบบสนับสนุนการวัดและประเมินผลการศึกษา 2. แนวปฏิบัติของ การบริหารจัดการการวัดและประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการส่งเสริมความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย แนวปฏิบัติ 24 ข้อ 2) ด้านการจัดระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 24 ข้อ 3) ด้านการจัดกระบวนการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการศึกษาประกอบด้วย แนวปฏิบัติ 18 ข้อ 4) ด้านการกำกับติดตามงานการวัดและประเมินผลการศึกษาประกอบด้วย แนวปฏิบัติ 15 ข้อ และ 5) ด้านการจัดระบบสนับสนุนการวัดและประเมินผลการศึกษาประกอบด้วย แนวปฏิบัติ 15 ข้อ รวมแนวปฏิบัติทั้งหมด 96 ข้อ

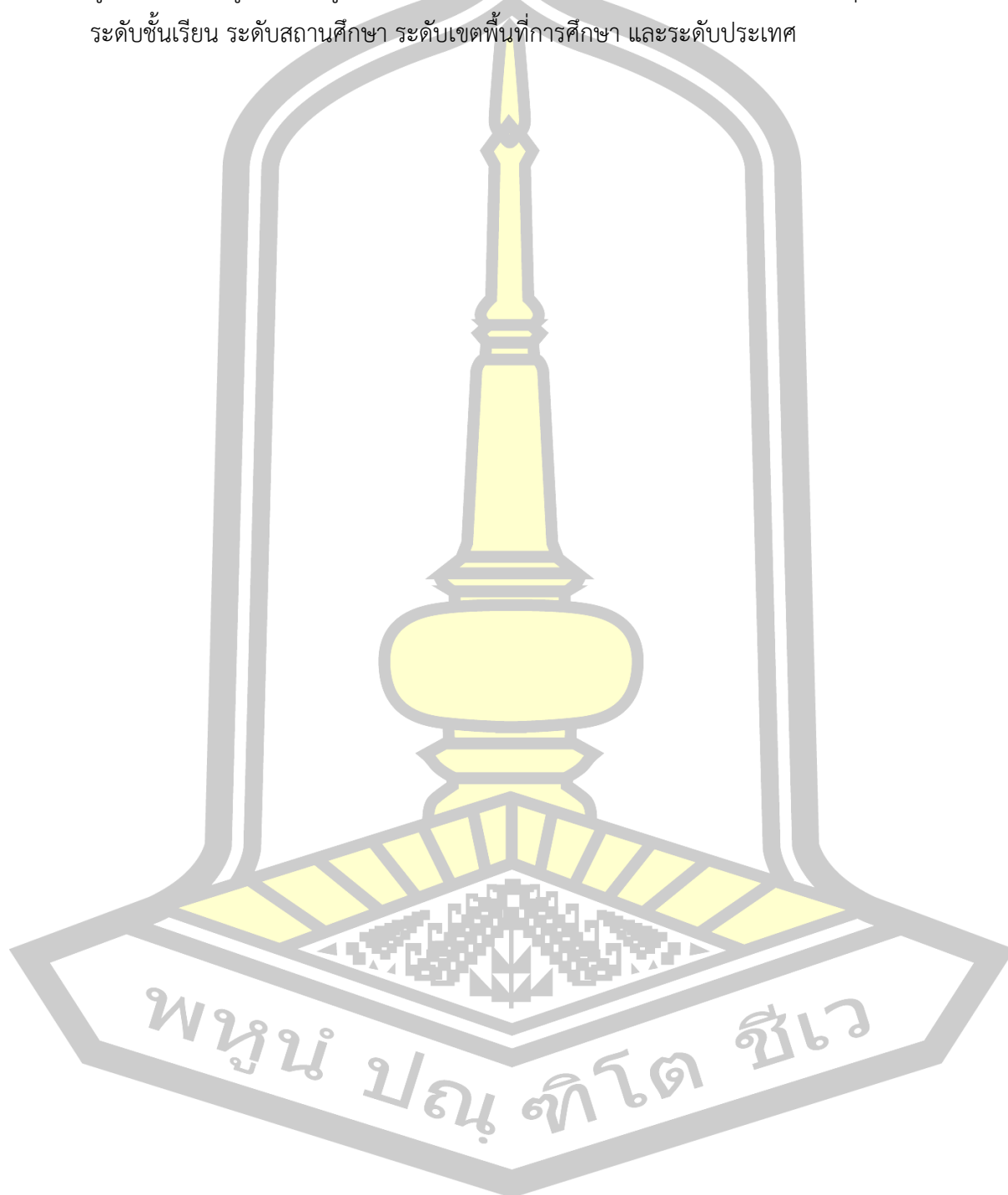
บงกช นักเสียง และมานพ ชุนิล (2562) ได้ศึกษาพฤติกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 9 วัดอุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและปัจจัยที่ เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลที่สำคัญ ได้แก่ การแจ้งนโยบายและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสังเกต การเก็บข้อมูล การค้นข้อมูลกลับคืน การบูรณาการข้อมูล การประเมิน และการให้ข้อมูล

ป้อนกลับ ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสถานการณ์ หมายถึง สถานการณ์แวดล้อมที่เกิดขึ้นในการประเมินผล ประกอบด้วย 1) เป้าหมายขององค์กร 2) แบบบันทึกรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) มีความรับผิดชอบในผลการประเมินการปฏิบัติงานปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีสิ่งต่าง ๆ 6 ประการ ได้แก่ 1) มีความยุติธรรม เที่ยงตรง 2) ยึดหลักธรรมภิบาล 3) รับรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ประเมินผลปฏิบัติงาน 4) มีแรงจูงใจ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) มีเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดลนภา ฐิตะวรรณ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2563) ได้ศึกษาการบริหาร แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการบริหาร จัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการนิเทศ งานวิชาการภายในโรงเรียน 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยมีความสัมพันธ์กัน ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรทำนายที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการ วางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต 3 ได้ร้อยละ 92.00

ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล และสมฤทัย เต่าจันทร์ (2566) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้ง พบว่า จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

หมดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ การวัดและประเมินผล อาจเป็นเพราะ การวัดผลและประเมินผล คือภาพผลลัพธ์ของความสำเร็จของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา จึงต้องร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ



[illegible]

[illegible]

[illegible]

ตาราง 17 (ต่อ)

การเข้าถึงเครือข่าย ของผู้วิจัย	Harris (1975)	ประเมินผลของแผนงาน	การนำเครื่องมือไป ตรวจสอบ
	E.Suchman (1967)	ไพศาล หวังพานิช (2526)	
(6) แรงจูงใจในการ ประเมินผล	อุทุมพร จามมาน (2530)	การนำเครื่องมือไป	
	อนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540)	ภพรา นิคมานนท์ (2541)	
	ถ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543)	เอกรินทร์ สุ่มหาศาล (2546)	
	ศิริชัย กาญจนวาสี (2547)	สมพิศ สุแสน (2547)	
	ชวลิต ชูกำแหง (2551)	การสำรวจหาแหล่งข้อมูลเบื้องต้น	
	พิพัฒน์ นนทนาถรณ์ (2553)	พระมหาวชิราวุธ ธมมสโร (อุปถัมภ์) (2554)	
	งานการณ เอ็มพิทักษ์ (2557)	อรรณพ สุขยานี (2558) ภัทรา นาค (2559)	
	การประเมินผล	การประเมินผล	
	ยุทธนา แซ่เตียว (2560)	พิชิต ฤทธิชัย (2560)	
	ธนากร นวเม (2560)	การประเมินผลฉบับปฏิบัติงาน	
	นางช นุชเสียง (2562)	องค์การบริหารส่วนตำบลพนา (2562)	
	พระสมชาย วนศิริโส (2564)		

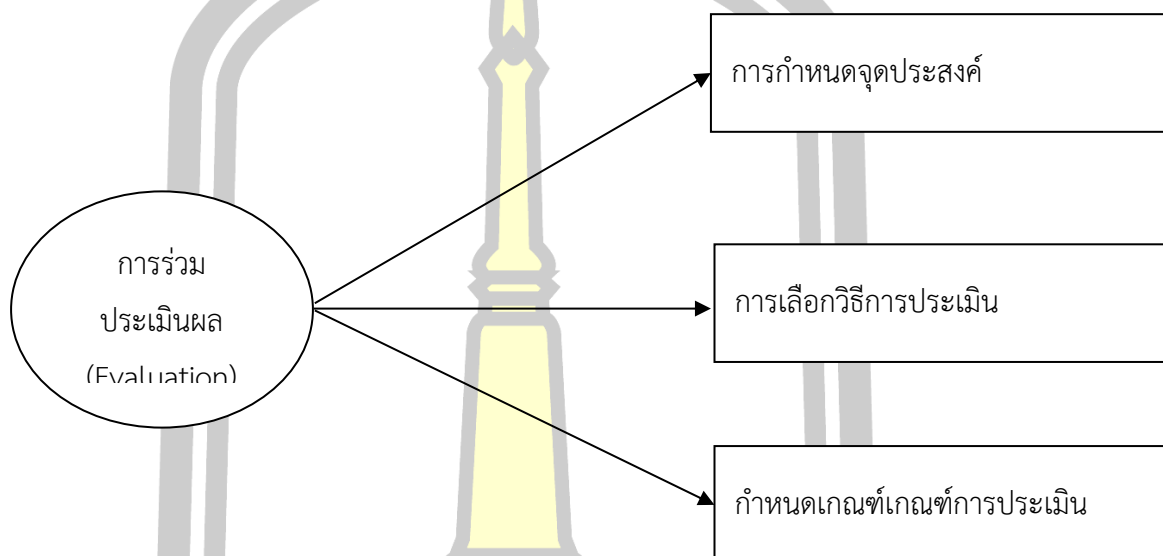
การนำผลการประเมินไปใช้	(10) การนำผลการประเมินไปใช้	Harris (1975)	E.Suchman (1967)	ไพศาล หวังพานิช (2526)	อุทุมพร จามมาน (2530)	อนุศักดิ์ สมิตสุนต์ (2540)	ภพวิมล นิตยานนท์ (2541)	ใช้ผลของการประเมินในชั้นคำกล่าวหา และข้อกล่าวหา ศาล (2543)	นำผลการประเมินไปใช้	ศิริชัย กาญจนวาสี (2547)	สมพิศ สุขแสน (2547)	ข้อมูลที่ได้จากการวัด	การนำคำ ตาข่าย (2552)	พิพัฒน์ นพทวารวดี (2553)	ใช้ผลจากการวัด (อุปนิสัย) (2554)	งานการณ เอมพิทซ์ (2557)	อรรถณัฐ (2558) ลลิตา นาค (2559)	การใช้ข้อมูลย้อนกลับ	การยอมรับผลการประเมิน	ความพึงพอใจ	การยอมรับผลการประเมิน	พิชิต ฤทธิชัย (2560)	ชนกร นวเม (2560)	นาง นก (2562)	องค์การบริหารส่วนตำบล (2562)	ผลการศึกษา (2564)
การนำผลการประเมินไปใช้	(6) การนำผลการประเมินไปใช้	Harris (1975)	E.Suchman (1967)	ไพศาล หวังพานิช (2526)	อุทุมพร จามมาน (2530)	อนุศักดิ์ สมิตสุนต์ (2540)	ภพวิมล นิตยานนท์ (2541)	ใช้ผลของการประเมินในชั้นคำกล่าวหา และข้อกล่าวหา ศาล (2543)	นำผลการประเมินไปใช้	ศิริชัย กาญจนวาสี (2547)	สมพิศ สุขแสน (2547)	ข้อมูลที่ได้จากการวัด	การนำคำ ตาข่าย (2552)	พิพัฒน์ นพทวารวดี (2553)	ใช้ผลจากการวัด (อุปนิสัย) (2554)	งานการณ เอมพิทซ์ (2557)	อรรถณัฐ (2558) ลลิตา นาค (2559)	การใช้ข้อมูลย้อนกลับ	การยอมรับผลการประเมิน	ความพึงพอใจ	การยอมรับผลการประเมิน	พิชิต ฤทธิชัย (2560)	ชนกร นวเม (2560)	นาง นก (2562)	องค์การบริหารส่วนตำบล (2562)	ผลการศึกษา (2564)

ตาราง 18 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมประเมินผล (Evaluation) ของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย																		รวม	ร้อยละ		
	Harris (1975)	E.Suchman (1967)	ไพศาล หวังพานิช (2526)	อุทุมพร จามมาน (2530)	อนุศักดิ์ สมิตสุนต์ (2540)	สุนทรา นิคมนานท์ (2541)	ฉนวน สายยศ และองคณา สายยศ (2543)	เอกรินทร์ สุ่มหาศาล (2546)	ศิริชัย กาญจนวาสี (2547)	สมพิศ สุขแสน (2547)	ชวลิต ชูแก้วแพง (2551)	กานดา ศากยะโรจน์ (2552)	พัฒน นนทนาธรรม (2553)	พระสมพรธรรมสาร (อู่บไซ)	วนภาภรณ์ เอมพิทักษ์ (2557)	อรุณรัตน์ สุขยาน (2558) สุมิตรา (2559) ยธนา (2560)	ยธนา แซ่เตีย (2560)	พิชิต ฤทธิ์จัญญี (2560)	ฉนากร นวมณี (2560)	บงกช นุ่มเสียง (2562)	องค์การบริหารส่วนตำบลพนา (2563)	พระสมชาย ขันศิริ (2564)
(15) กำหนดเกณฑ์เกณฑ์	✓		✓	✓		✓				✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
(10) เครื่องมือวัดที่มี	✓				✓		✓	✓							✓	✓					✓	
คุณภาพ											✓				✓		✓					
(4) รวบรวมข้อมูลจากการวัด	✓			✓				✓							✓							
(6) วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล	✓				✓										✓						✓	
(9) การตีความหมาย แปลผลให้ถูกต้อง	✓														✓							

เอกสารงานวิจัย		รวม	ร้อยละ
ตัวแปรสังเกต	Harris (1975)		
	E.Suchman (1967)	✓	
	ไรต์สกี หัวใจ (2526)		
	อู่หมื่นพร จารุมาภาน (2530)		
	อันศักดิ์ สมิตต์สันต์ (2540)		✓
	ภักธีรา นิตมาภานนท์ (2541)		✓
	ถวิลชัย กายกิจนวล (2547)		
	สมพิศ สุภาแสน (2547)		
	ชวลิต ฐิคำแพง (2551)		
	กานดา ศากยะโรจน์ (2552)	✓	
	พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2553)		
	พระสมทบวรสุธ ธงมสสาร (อุบ.เชย)		✓
	กมลภรณ์ เอมพิทักษ์ (2557)		
	อรรณพ สุขยาน (2558) อภิสรรดา		
	สุวิมลรัตน์ นาควิจิตร (2559) ฐิคำแพง	✓	
	ฐิคำแพง (2559)		
	ฐิคำแพง (2560)	✓	
	พิชิต ฐิคำแพง (2560)		
ธนากร นนท (2560)	✓		
บงกช นนท (2562)	✓		
องค์การมหาชน สรรพคุณตามแบบ			
องค์การมหาชน สรรพคุณตามแบบ			
พระสมทบวรสุธ ธงมสสาร (2564)	✓		
(3) การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	3	13.04	
(6) แรงจูงใจในการประเมินผล	6	26.09	
(1) การนำเครื่องมือไปตรวจสอบ	1	4.35	
(10) การนำผลการประเมินผลไปใช้	10	43.48	
(6) เกณฑ์การประเมินมีความเป็นธรรม	6	26.09	

จากการศึกษา การร่วมประเมินผล (Evaluation) จากกรอบแนวคิดของนักวิจัย ได้ องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ ของการร่วมประเมินผล (Evaluation) มีองค์ประกอบตัวบ่งชี้มี 3 องค์ประกอบ ประกอบ สามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปรได้ คือ 1) กำหนดเกณฑ์เกณฑ์การ ประเมิน 2) การเลือกวิธีการประเมิน 3) การกำหนดจุดประสงค์



ภาพประกอบ 7 ตัวบ่งชี้การร่วมประเมินผล (Evaluation)

ตาราง 19 แสดงนิยามตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบ การร่วมประเมินผล (Evaluation) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
1) การกำหนดจุดประสงค์	ผู้บริหารสามารถ วิเคราะห์ / กำหนดเป้าหมาย ความครอบคลุมเป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แผนงานเชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ให้อยู่ในขอบข่าย	1) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและ อุปสรรคในการกำหนดจุดประสงค์การดำเนินงานของโรงเรียนว่าจะทำการวัดอะไร วัดมากน้อยแค่ไหน และ จะวัดเพื่ออะไร การกำหนดวัตถุประสงค์ในการวัด 2) ผู้บริหารกำกับ ติดตามการประเมินผลให้สอดคล้องกับ เป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ แผนปฏิบัติการ

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
	ของการประเมิน ถ้ามีการกำหนดเป้าหมาย ได้ขึ้นมาก็ต้องทำการประเมินให้ครบถ้วน และสัมพันธ์กับจุดเน้น	แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แผนงานเชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา
2) กำหนดเกณฑ์เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหารจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่ากระบวนการในการดำเนินงานใดหรือผลลัพธ์ใดที่ต้องการที่จะตรวจสอบและประเมิน โดยกระบวนการกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อประเมินความก้าวหน้าและสะท้อนผลการประเมินหรือผลลัพธ์ที่ต้องการที่จะประเมินนั้นจะต้องสามารถวัดได้อย่างชัดเจน โดยผู้บริหารสามารถที่จะเลือกกระบวนการหรือผลลัพธ์ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งมากต่อองค์กร	1) ผู้บริหารสร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ การประเมินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการประชุม ชี้แจง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้าง ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร 2) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรร่วมกันศึกษา นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แผนงานเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารประชุมวางแผนร่วมกันกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร ในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัด สร้างเครื่องมือร่วมกัน ตรวจสอบประเมินผลเพื่อหาข้อบกพร่องและช่วยกันแก้ไข เพื่อพัฒนาระบบการประเมินและตรวจสอบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น
3) การเลือกวิธีการประเมิน	การระบุวิธีการประเมินที่สอดคล้องวัตถุประสงค์ การชี้ขาดหรือสรุปผลการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติ ซึ่งได้รับการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้	1) ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม วิเคราะห์ ตรวจสอบผล การปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ถูกต้อง โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้ การตัดสินใจยุติธรรมและมีจริยธรรม

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
	ว่าสูงต่ำกว่ากันขนาดไหน ทั้งนี้การตัดสินใจที่ดี ต้องอาศัยการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ทุกแง่มุม และการกระทำทุกอย่างยุติธรรม โดยอาศัยสภาพและความเหมาะสมต่าง ๆ ประกอบหรือต้องมี คุณธรรมที่ดี	2) ผู้บริหารสามารถอธิบายการตัดสินใจอย่างตรงไปตรงมาให้กับบุคคลากรรับรู้ การให้เกียรติ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกัน ตรวจสอบประเมินผลเพื่อหาข้อบกพร่องและช่วยกันแก้ไข เพื่อพัฒนาระบบการประเมินและตรวจสอบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น

4.6 ความหมาย องค์ประกอบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)

4.6.1 ความหมายของ การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)

Cohen และ Uphoff (1977) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ผลประโยชน์ทางบวกได้แก่ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ เช่น การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้น มั่นคงขึ้น ผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษา การได้รับการบริการทางสังคมและสวัสดิการต่าง ๆ ผลประโยชน์ด้านส่วนบุคคล ได้แก่ การได้รับการนับถือการได้รับการยอมรับ ได้รับอำนาจ ความเป็นปรีชาญาณในตนเอง ผลประโยชน์ทางลบ ได้แก่ การมีหนี้สินเพิ่ม มีความแตกแยกในสังคม ความแตกแยกในกลุ่ม ความรู้สึกของบุคคลที่รู้ว่าไร้อำนาจ ไร้ศักดิ์ศรี ไร้ความยุติธรรม

Cohen และ Uphoff (1980) ให้ความหมายของคำว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น จากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

Shadid และคณะ (1982) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้

รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อตัวบุคคลและสังคมด้วย

Merrill (1989) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์การที่บุคคลจะเข้ามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด หากแบ่งตามการได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วม จะทำให้เข้าใจถึงระดับการมีส่วนร่วมในบางมิติได้ดีขึ้นคือ การเข้ามามีส่วนร่วมตามประโยชน์ที่ตนจะได้รับอย่างเต็มที่

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ทั้งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ที่สำคัญในเชิงปริมาณและคุณภาพในลักษณะผลประโยชน์ในทางบวกและผลกระทบในทางลบและการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

วีรชาติ เมืองใจ (2552) ได้กล่าวถึงกระบวนการการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา หมายถึง กิจกรรมที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากโครงการ

วัชรยุทธ บุญมา (2551) ได้กำหนดกระบวนการมีส่วนร่วม การร่วมกับผลประโยชน์เป็นขั้นของการร่วมรับผิดชอบทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น และการไม่บรรลุผลจากการทำกิจกรรมตามแผน แล้ววิเคราะห์ผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม

เอกไชย นวลยัง (2554) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ทางด้านสังคม และผลประโยชน์ทางด้านบุคคลในลักษณะที่ยุติธรรม นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่จะเกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการอีกด้วย

อับดุลคอเล็ด เจะแต (2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ สำหรับการจัดสรรผลประโยชน์ของสมาชิกในชุมชนนั้น ผู้นำชุมชนมีการระดมทุนโดยมีกฎ ว่าสมาชิกในชุมชนจะต้องเข้าร่วม และจะจัดสรรผลประโยชน์ตามผลการดำเนินงานเป็นหลัก

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

สุจินทรา สะพุ่ม (2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับประโยชน์นั้นจากสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของนโยบาย ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษ

กนกรัตน์ ทาจะดี (2560) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและหัวหน้าฝ่ายวิชาการได้มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวก และทางลบ ผลประโยชน์ทางบวก ได้แก่ การได้รับการศึกษาการได้รับการบริการทางสังคมและสวัสดิการต่าง ๆ ผลประโยชน์ด้านส่วนบุคคลได้รับการนับถือยอมรับได้รับอำนาจความมีประสิทธิภาพในตนเอง ผลประโยชน์ทางลบ ได้แก่ การมีหนี้สินเพิ่ม มีความแตกแยกในสังคมความแตกแยกในกลุ่ม

ปัญญา เฉลียวชาติ (2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการตามแผนพัฒนา ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการจัดบริการสาธารณะด้านอื่น ๆ อาทิ โครงการหรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้นสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ ผลประโยชน์ในแง่การเพิ่มผลผลิต หรือการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคมส่วนรวม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น และประโยชน์ในแง่ความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการตามแผนพัฒนาตำบล

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ไว้ว่า ความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกันมีความพึงพอใจและชื่นชมในผลสำเร็จนั้น ๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมแสดงความยินดี การยกย่องให้เกียรติ การมอบรางวัล เป็นต้น

ไกรสร วงศ์พริต (2566) การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ (Participation in Receiving Benefits) หมายถึง การได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานขององค์กรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ เช่น การได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการ การได้รับการถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดีและสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร

ชัยอานนท์ แก้วเงิน (2563) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ผลประโยชน์ทางบวก ได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดให้มีสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้การยกย่องชมเชยเมื่อผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ ครูและบุคลากรทุกฝ่าย รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือจากการร่วมปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จของสถานศึกษา ส่วนผลประโยชน์ทางลบ ได้แก่ ครูและบุคลากรทุกฝ่าย รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาด ข้อตำหนิ ข้อเสนอแนะในผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และพร้อมช่วยกันแก้ปัญหา

ชนิษฐา ม่วงศรีจันทร์ (2564) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและต้องพิจารณาถึงการกระจายประโยชน์ภายในด้วย ผลประโยชน์ของ

โครงการในทางบวกและผลเสียหายของโครงการที่เกิดขึ้นในทางลบ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) การมีส่วนร่วมในการผลประโยชน์ หมายถึง เมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์หรือความสำเร็จ อันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจ ให้กำลังใจร่วมแสดงความยินดียกย่องชื่นชม และการมอบรางวัลการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ

ด้านบวก ได้แก่ การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชยเป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ คือ ผลที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรมที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้น ๆ แล้วเกิดเป็นผลประโยชน์ ประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ด้วยการได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนา เช่น มีรายได้เพิ่มขึ้น มีการกระจายโอกาสทางการพัฒนาการรับความรู้ แนวความคิดและการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ มากขึ้น โดยจำแนกกลุ่มได้ดังนี้¹⁾ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก (Key Stakeholder) 2) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นพื้นฐาน (Primary Stakeholder) 3) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียชั้นรอง (Secondary Stakeholder)

4.6.2 องค์ประกอบของ การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)

Cohen และ Uphoff (1980) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material Benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น เป็นการเพิ่มการบริโภค รายได้และทรัพย์สิน แต่สิ่งเหล่านี้จะทำให้การสรุปข้อมูลล้มเหลวได้ ซึ่งควรวิเคราะห์ให้ได้ว่า ใครคือผู้มีส่วนร่วมและดำเนินการให้เกิดขึ้น (2) ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social Benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณะ ได้แก่ บริการหรือความพึงพอใจการสาธารณูปโภคการเพิ่มโครงการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้รูปแบบการผสมผสานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนยากจนจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งในเรื่องปริมาณการแบ่งผลประโยชน์และคุณภาพบริการและความพึงพอใจ (3) ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal Benefits) เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามาเป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมือง โดยผ่านความร่วมมือในโครงการ ผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิด คือ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อำนาจทางการเมืองและความรู้สึกรู้ว่าตนเองทำงานมีประสิทธิผลผลประโยชน์ ควรศึกษาผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย เพราะอัตราการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความแตกต่างกัน

Cohen และ Uphoff (1980) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านวัตถุ (Material Benefits) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิต รายได้ หรือทรัพย์สิน (2) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านสังคม (Social Benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม เช่น โรงเรียน สถานที่สาธารณะ หรือส่วนกลางของชุมชน เช่น การเพิ่มคุณภาพชีวิต การเกิดระบบน้ำประปา (3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านบุคคล (Personal Benefits) ได้แก่ ความนับถือตนเอง (Self-esteem) พลังอำนาจทางการเมือง (Political Power) ความคุ้มค่าของผลประโยชน์ (Sense of Efficacy)

ณรงค์ ณ เชียงใหม่ (2545) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ว่า มี องค์ประกอบ ได้แก่ 3 ส่วน ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านวัตถุ (Material Benefits) ได้แก่การมีส่วนร่วม การเพิ่มผลผลิต รายได้ทรัพย์สิน เป็นต้น (2) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านสังคม (Social Benefits) ได้แก่ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม เช่น โรงเรียน สถานที่สาธารณะหรือส่วนกลางของชุมชน เช่น การเพิ่มคุณภาพชีวิต ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งกาย สังคม จิตใจ และจิตวิญญาณ (3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านบุคคล (Personal Benefits) ได้แก่ความนับถือตนเอง (Self-Esteem) พลังอำนาจทางการเมือง (Political Power) ความคุ้มค่าของผลประโยชน์ (Sense of Efficacy) เป็นต้น

พรชัย ศักดิ์ศิริโสภณ (2555) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ว่า มี 3 องค์ประกอบ (1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material Benefits) เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลทำให้เพิ่มการบริโภค เพิ่มรายได้ และมีทรัพย์สินมากขึ้น ซึ่งสมควรพิจารณาในการจัดสรรผลประโยชน์ คือ ผู้มีส่วนร่วมและดำเนินการให้เกิดขึ้น (2) ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social Benefits) เป็นความต้องการพื้นฐานด้านสาธารณะ ได้แก่ ได้รับความรักหรือความพึงพอใจจากสาธารณะต่าง ๆ ทำให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งทางด้านการแบ่งปันผลประโยชน์ คุณภาพการบริการและความพึงพอใจ (3) ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal Benefits) ผลประโยชน์ที่สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิด คือ ความรู้สึกภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) พลังอำนาจทางการเมือง (Political Power) และความรู้สึกในประสิทธิภาพ (Sense of Efficacy)

พรชัย ศักดิ์ศิริโสภณ (2555) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material Benefits) เป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ตรงกับต้องการของชุมชน (2) ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social Benefits) โดยการยกระดับคุณภาพและการบริการการท่องเที่ยวเพื่อตอบสนอง

ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว และ (3) ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal Benefits) เป็นความรู้สึกภูมิใจในตนเอง (Self-esteem)

ศศิเพ็ญ เพ็ชรขาว (2558) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material Benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น เป็นการเพิ่มการบริโภค รายได้และทรัพย์สิน แต่สิ่งเหล่านี้ อาจจะทำให้การสรุปข้อมูลล้นเหลือได้ ซึ่งควรวิเคราะห์ให้ได้ว่า ใครคือผู้มีส่วนร่วม และ ดำเนินการให้เกิดขึ้น (2) ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social Benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานด้าน สาธารณะ ได้แก่ บริการหรือความพึงพอใจการสาธารณูปโภค การเพิ่มโครงการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้รูปแบบการผสมผสานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนยากจน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดการมี ส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งในเรื่องปริมาณ การแบ่งผลประโยชน์และคุณภาพบริการและ ความพึงพอใจ (3) ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal Benefits) เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็น สมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามาเป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมือง โดยผ่าน ความร่วมมือในโครงการผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิด คือความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อำนาจทางการเมือง และความรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ควรศึกษาผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย เพราะอัตราการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความ แตกต่างกันจะเป็นข้อมูลที่ สำคัญ ในการวางนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องว่าจะให้ใครมีส่วนร่วม หากผลที่ออกมาตรงกันข้ามกับความคาดหวังจะได้แก้ไขเพื่อหาแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในการวาง รูปแบบใหม่

พระนุชิต นาคเสโน (โพธิชัย) (2561) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material Benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น เป็นการเพิ่มการบริโภค รายได้ และทรัพย์สิน แต่สิ่งเหล่านี้ อาจจะทำให้การสรุปข้อมูลล้นเหลือได้ ซึ่งควรวิเคราะห์ให้ได้ว่าใครคือผู้มีส่วนร่วม และ ดำเนินการให้เกิดขึ้น (2) ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social Benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสาธารณะ ได้แก่ บริการหรือความพึงพอใจการสาธารณูปโภค การเพิ่มโครงการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้รูปแบบการผสมผสานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนยากจน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดการมี ส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งในเรื่องปริมาณ การแบ่งผลประโยชน์ และคุณภาพบริการและ ความพึงพอใจ (3) ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal Benefits) เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็น สมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามา เป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมือง โดยผ่าน ความร่วมมือในโครงการ ผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิด คือ ความรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเอง อำนาจทางการเมือง และความรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ควรศึกษาผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย เพราะอัตราการมีส่วนร่วมใน

ผลประโยชน์มีความแตกต่างกัน จะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการวางนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องว่าจะให้ใครมีส่วนรวม หากผลที่ออกมาตรงกันข้ามกับความคาดหวัง จะได้แก้ไขเพื่อหาแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในการวางรูปแบบใหม่

ธีรภัทร โคตรบรรเทา และคณะ (2563) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมวางแผนงบประมาณประจำปีของโรงเรียน (2) การมีส่วนร่วมจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน (3) การมีส่วนร่วมในการมีการจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่ผู้บริหารและครูอย่างทั่วถึงและเหมาะสม (4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรม/โครงการบริหารงาน (5) การมีส่วนร่วมในการนำผลงานของครูนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาความดีความชอบ (6) มีการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจแก่ครูในโรงเรียนที่ได้ดำเนินงานจนประสบความสำเร็จ

ชนิษฐา ม่วงศรีจันทร์ (2564) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ว่า มี 5 องค์ประกอบ (1) เชิงปริมาณ (2) เชิงคุณภาพ (3) การกระจายประโยชน์ภายในด้วย (4) ผลประโยชน์ของโครงการในทางบวก และ (5) ผลเสียหายของโครงการที่เกิดขึ้นในทางลบ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

ราตรี รัตนโสภา (2564) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ว่า มี 10 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบประเมินในการทำงาน (2) ร่วมเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานพัฒนาเครือข่ายให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ (3) ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน ทุกคนในองค์กรได้รับผลประโยชน์ (4) มีการประชุมเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (5) ร่วมกันตรวจสอบการใช้งบประมาณต่าง ๆ ตามที่ได้รับจัดสรร (6) การมีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน (7) สมาชิกทุกคนสามารถสอบถามและตรวจสอบได้ (8) ร่วมกันจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการ/งาน/กิจกรรม (9) ร่วมชื่นชมและนำผลการประเมินไปใช้ (10) มีกิจกรรมการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

พิมพกา ปัญญาใหญ่ (2565) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material benefits) เป็นการมีส่วนร่วมในการรับผลผลิต ทรัพย์สิน วัสดุ ที่ถาวร รวมถึงสิ่งประดิษฐ์ที่นำไปใช้ ดำเนินงานต่อไปได้ (2) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ด้านสังคม (Social benefits) เป็นผลประโยชน์ที่เกิดแก่ ชุมชน สังคม โดยรวม หลังจากดำเนินการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน สิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น สถานที่สาธารณะส่วนกลาง โรงเรียน วัด เป็นต้น และ (3) การมีส่วนร่วมรับ

ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal benefits) เป็นผล เป็นความคุ้มค่าของผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อตัวบุคคลที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

4.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)

สุพรรณณี กุลโสภิต (2559) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

กนกรัตน์ ทำจะดี (2560) ได้ศึกษาการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 วัดอุปประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในข้อได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน รองลงมาได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรและแนวทางในการพัฒนา ต่ำสุดคือการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัวย องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา

พจนา นวลไธสง (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา วัดอุปประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ธนิตร์ ยืนยง (2561) ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์อยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วม

ในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) การมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่นในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับผลประโยชน์ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น เป็นอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 84.40

ศิริลักษณ์ บุญเพ็ญ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ระดับมาก ทั้งในภาพรวม และรายด้าน 2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมากที่สุด ในภาพรวม 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

วิพลรัตน์ คงยงค์ และนิรัตน์ เพชรรัตน์ (2566) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลทุ่งนารี อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลทุ่งนารี อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง อาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากประชาชนบางส่วนได้รับผลประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา มีความรู้ ความเข้าใจ ในขั้นตอนการดำเนินงานจากการร่วมกิจกรรม โครงการมากขึ้น และสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน ส่งผลทำให้เศรษฐกิจความเป็นอยู่ และสังคมภายในชุมชนดีขึ้น มีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากการส่งเสริมฝึกรอบรมอาชีพ

พูน ปลูกพืช ชีว

[illegible]

[illegible]

ตาราง 20 (ต่อ)

การสังเคราะห์
ของผู้วิจัย

(1) ตรวจสอบได้

(2) การมีส่วนร่วมใน
การสร้างขวัญและ
กำลังใจ

ชุมชนไทย

[illegible]

ตาราง 20 (ต่อ)

การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย	(1) ผลประโยชน์ของ โครงการในทางบวก					
		Cohen and Uphoff (1980)	John M. Cohen (1980)	ณรงค์ ฅ ฅยงใจใหม่ (2545)	พรชัย ศักดิ์สิทธิ์โสภณ (2555)	ศศิปัญญ เพ็ชรธำ (2558)
					พระมิ่งมิตร นาคเสนโน (โพ พิชัย) (2561)	ธีรภัทร โคตรบรรเทา และคณะ (2563)
						ผลประโยชน์ของ โครงการในทางบวก ของผู้นำทางบวก (2564)
						ธำมรงค์ นาคเสนโน (2564)
						พิมพ์ภา ปัญญะไทย (2565)

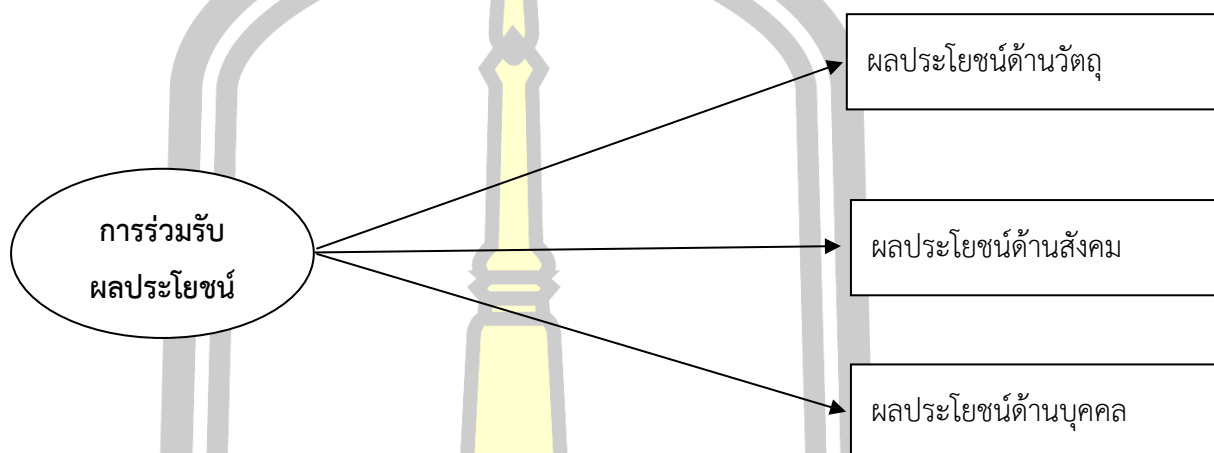
ตาราง 21 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย										รวม	ร้อยละ
	Cohen and Uphoff (1980)	John M. Cohen (1980)	ณรงค์ ญ เขียวใหญ่ (2545)	พรชัย ศักดิ์ศรีโสภณ (2555)	ศศิเพ็ญ โพธิ์ขาว (2558)	พระนัฐด นาคแสน (พว) (2561)	ธีรภัทร โคตรบรรเทา และคณะ (2563)	อนุชรี งามศรีสุนทร (2564)	ราตรี รุ่งโรจน์ (2564)	พมภา ใหญ่ใหญ่ (2565)		
(8) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	80
(8) ผลประโยชน์ด้านสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	8	80
(8) ผลประโยชน์ด้านบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8	80
(2) การมีส่วนร่วมวางแผนงบประมาณ								✓			2	20
(2) การมีส่วนร่วมจัดสรรตรวจสอบการใช้งบประมาณ							✓		✓		2	20
(2) การมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์							✓		✓		2	20

ตาราง 21 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย										รวม	ร้อยละ
	Cohen and Uphoff (1980)	John M. Cohen (1980)	ณรงค์ ญ เขียวใหญ่ (2545)	พรชัย ศักดิ์ศิริสถมณ (2555)	ศศิเพ็ญ โพธิ์ธวัชวา (2558)	พระนัฐด นาคเสโน ไพบูลย์ (2561)	ธีรภัทร โคตรบรรณาธา และคณะ (2563)	อนุพงษ์ งามศิริสุนทร (2564)	ราตรี รุ่งดามเสนา (2564)	พมภา บุญใหญ่ใหญ่ (2565)		
(1) ตรวจสอบได้									✓		1	10
(2) การมีส่วนร่วมในการสร้างขวัญและกำลังใจ							✓		✓		2	20
(2) มีการยกย่องชมเชย							✓		✓		2	20
(1) การประชุมเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา									✓		1	10
(2) ความโปร่งใส ซื่อสัตย์								✓	✓		2	20
(1) การกระจายประโยชน์								✓			1	10
(1) ผลประโยชน์ของโครงการในทางบวก											1	10

จากการศึกษา การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) จากกรอบแนวคิดของนักวิจัย
ได้องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ ของ การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) มีองค์ประกอบตัวบ่งชี้
มี 3 องค์ประกอบ ประกอบ สามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปรได้ คือ 1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ
2) ผลประโยชน์ด้านสังคม 3) ผลประโยชน์ด้านบุคคล



ภาพประกอบ 8 ตัวบ่งชี้การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)

ตาราง 22 แสดงนิยามตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบ การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)
ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
1) ผล ประโยชน์ ด้านวัตถุ	ความต้องการขั้นพื้นฐานของ บุคคล เช่น เป็นการเพิ่มการบริโภค รายได้ และทรัพย์สิน แต่สิ่งเหล่านี้จะทำให้การสรุปข้อมูล ล้มเหลวได้ ซึ่งควรวิเคราะห์ให้ได้ว่าใครคือผู้มี ส่วนร่วม และดำเนินการให้เกิดขึ้น การมีรายได้ทรัพย์สินเพิ่มขึ้นและมั่นคง มากขึ้นหรือการมี สาธารณูปโภคที่เพียงพอ มี ประสิทธิภาพหรือคุณภาพดี	1) ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์สรุปผลให้ ได้ว่า งาน ฝ่าย กลุ่มสาระหรือบุคลากรคนใด คือผู้มีส่วนร่วม และดำเนินการให้เกิดผลงาน ขึ้น 2) ผู้บริหารพิจารณาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ที่ตรงกับต้องการของ งาน ฝ่าย กลุ่มสาระหรือ บุคลากร ที่มีความมุ่งมั่น ความทุ่มเทในการ ทำงานและมีพฤติกรรมที่ดี ทำให้มีผลงาน ดีเด่น

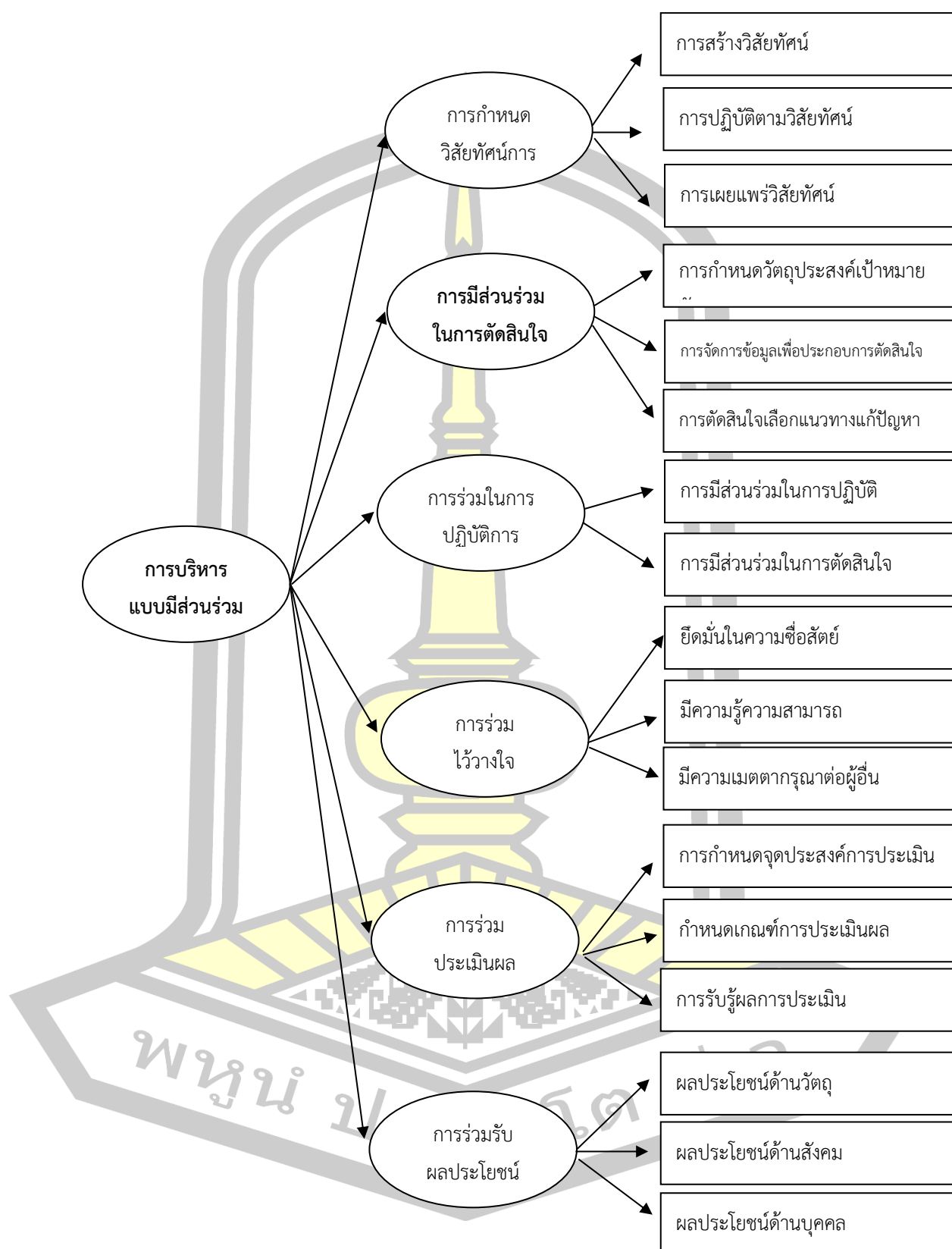
ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
		3) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครู และบุคลากร ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงาน 4) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่นอยู่เสมอ ด้วยการ พิจารณาความดีความชอบเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และการจัดสรรงบประมาณให้เป็นกรณีพิเศษ
2) ผลประโยชน์ด้านสังคม	ผู้บริหารแสดงการยอมรับนับถือสมาชิกในองค์กร ให้เกียรติยกย่องสมาชิกในทีมและมีจิตสำนึก รับผิดชอบในหน้าที่และรับบทบาทของตนเองเป็นความต้องการด้านพื้นฐานด้านสาธารณะ ได้แก่ บริการหรือความพึงพอใจจากสาธารณูปโภค โดยใช้รูปแบบผสมผสานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนยากจนจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งในเรื่องปริมาณ การแบ่งผลประโยชน์ และคุณภาพบริการและความพึงพอใจ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม เช่น โรงเรียน สถานที่สาธารณะ หรือส่วนกลางของชุมชน การเพิ่มคุณภาพชีวิตดีขึ้น	1) ผู้บริหารควรจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอพร้อมสำหรับบริการแก่ครู และบุคลากร 2) ผู้บริหารจัดให้มีการแบ่งส่วนความรับผิดชอบ มีอำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่และให้มีอิสระการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน 3) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนามัธยมศึกษา องค์การ ให้ทุกฝ่าย งาน กลุ่มสาระ ตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การและสังคม
3) ผลประโยชน์ด้านบุคคล	ความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็น สมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามา เป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมือง โดยผ่าน ความร่วมมือในโครงการ ผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิด คือ ความรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเอง อำนาจทางการเมือง และความรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิผล	1) ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชย สรรเสริญให้การยอมรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเนื่องในโอกาสต่าง ๆ 2) ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงมั่นใจในบุคลากร สร้างความความนับถือตนเองให้แก่บุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งเพื่อให้บุคลากรมีบทบาทในองค์การเพิ่มขึ้น ความคุ้มค่าของผลประโยชน์

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นิยามตัวบ่งชี้	พฤติกรรมบ่งชี้
	ความสุขสบายความพอใจ การนับถือตนเอง (Self-esteem) พลังอำนาจทางการเมือง (Political power) ความคุ้มค่าของผลประโยชน์ (Sense of efficacy) การมีความนับถือตนเองเพิ่มขึ้น มีพลังอำนาจทางการเมืองเพิ่มมากขึ้น และมีความรู้สึกถึงควมมีประสิทธิภาพของตนเอง	3) ผู้บริหารมุ่งพัฒนาบุคลากรสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู และบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ด้วยการยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การส่งเสริมให้เป็นวิทยากร การส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนา และตำแหน่งที่สูงขึ้น





ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบและและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ประสิทธิผลด้านวิชาการของสถานศึกษา

1. ความหมาย องค์ประกอบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ ประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.1 ความหมายของ ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Mott (1972) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษา สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

Gordon และคณะ (1990) กล่าวถึงประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ชีตความสามารถ ขององค์การที่จะดำเนินการผลิตเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตสำเร็จตามสนับสนุนต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น

Hoy และ Miskel (2008) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุ เป้าหมายและความสามารถในการจัดการทรัพยากรใช้ในระบบองค์การ เรียกว่า Goal – System Resource Model of Effectiveness

Gilbert และ Reynolds (1990) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ได้แก่ การจัดการอาคารสถานที่ ภาวะผู้นำ ความมีเสถียรภาพของ บุคลากร การจัดระบบหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การจัดการเวลาเรียนที่เกิด ประโยชน์สูงสุด ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจาก ผู้ปกครอง การวางแผนร่วมกัน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมาย และความคาดหวัง ร่วมกันที่ชัดเจน และความมีระเบียบวินัย

Glickman (1990) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

Gibson และคณะ (2000) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม

Steers (1985) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ให้ความสามารถ ในการแยกแยะการบริหารงาน และใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

Dessler (1986) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อรวมพลังให้เป็นเอกภาพในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา

Mott (1973) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการผลิต (Productivity) ปริมาณงานคุณภาพของงานและประสิทธิผลของงานที่ทำให้องค์การ ซึ่งความสามารถในการผลิตไม่ได้คิดจากค่าใช้จ่ายต่อหน่วย และผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงาน เพราะโรงเรียนไม่ใช่ หน่วยงานทางธุรกิจ จึงไม่มีผลผลิตที่เห็นได้ชัด วัดได้จากความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหาของคนในองค์การ ความรวดเร็วในการที่คนในองค์การ ยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ๆ รวมถึงการยอมรับ การเปลี่ยนแปลงในองค์การและความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของคนในองค์การที่ขณะปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดมาก่อน ในองค์การสามารถปรับพฤติกรรมในการทำงานได้ เช่น มีการเร่งกำหนดการทำงานให้เร็วมากอย่างเร่งด่วน

Chris Argyris (1964) ได้กล่าวถึงประสิทธิผล หมายถึง สภาวะที่องค์การสามารถเพิ่มผลผลิตมากขึ้นในขณะที่ปัจจัยการผลิตลดลงหรือผลผลิตคงที่

Nahavandi และ Malekzadeh (1990) ได้กล่าวถึงประสิทธิผล หมายถึง บุคคลหรือองค์การได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผนดำเนินการ มี 4 ประการ ดังนี้
1) คุณภาพของงาน 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ 3) นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม
4) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

Gordon และคณะ (1990) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ขีดความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการผลิตเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น

Vappu (1998) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง โครงสร้างที่สำคัญในทางสังคมวิทยา โดยทั่วไปหมายถึง ระดับ (degree) ซึ่งองค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมาย เรต และคณะ (Reid and others) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

Stephen และ Coulter (1996) ได้กล่าวถึงประสิทธิผล หมายถึง ระดับ (degree) ในการดำเนินงานขององค์การเพื่อประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Northcraft และ Neale (1990) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์การเท่านั้น ไม่ได้ให้ความสำคัญกับระดับของความสำเร็จ

Katz และ Kahn (1966) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของระบบย่อยต่าง ๆ ได้แก่ 1) ระบบย่อยเกี่ยวกับการผลิต 2) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน 3) ระบบย่อยที่ผดุงการทำงาน 4) ระบบย่อยสำหรับการปรับปรุง และ 5) ระบบ

ดิน ประชุมพฤษ (2551) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

การดี อนันต์นาวิ (2552) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

ธนิต ทองอาจ (2553) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถสูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น 2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าความหมายประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาจากการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ โดยมีครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการจัดการทำงานเชิงระบบที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และรวมทั้งความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

1.2 องค์ประกอบของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Mott (1972) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) ทัศนคติทางบวก ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (3) การปรับตัว ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ (4) การแก้ไขปัญหา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

Rutter (1979) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ว่า มี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การกำหนดค่านิยมความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน (2) มีการบริหารห้องเรียนที่ดีการสอนของครูที่เป็นแบบอย่างและกำหนดความคาดหวังที่สูง (3) มีข้อมูลย้อนกลับทางบวกต่อนักเรียน (4) มีสภาพแวดล้อมที่ดีของนักเรียนและครู

- (5) มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียนและแสดงผลความสำเร็จของนักเรียน และ
- (6) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

Pierce (1991) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การให้ความเคารพกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เน้นการสร้างครูที่ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (2) การบูรณาการและพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการบูรณาการและพัฒนาได้มากกว่าทักษะพื้นฐาน และ (3) ความร่วมมือในการวางแผน ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความร่วมมือในการวางแผนกับครูให้มีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนระหว่างครูและผู้ปกครอง

Lunenburg และ Ornstein (1996) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่า มี 7 องค์ประกอบ (1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบ มีสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน (2) พันธกิจชัดเจน พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุพันธกิจของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถตรวจสอบได้ (3) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผล (4) บรรยากาศของความคาดหวังที่สูง มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง โดยที่อาจารย์ต้องสามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้ (5) ทุ่มเทเวลาในการทำงาน เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ (6) การตรวจสอบความก้าวหน้า มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป (7) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง โดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของสถานศึกษา และช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

Glickman, Gordon และ Grodon (2000) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา มี 13 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ความหลากหลายของภาวะผู้นำ ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำ ซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย (2) สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา (3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (4) ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง (5) จัดกิจกรรมด้านวิชาการ ได้รับการสนับสนุนทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษาในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม (6) เน้นที่การเรียนการสอน (7) มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา (8) มีแผนการสอนที่ดี ดังนั้นบทบาทของครูจึงต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำและใช้สื่อนวัตกรรม ตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนให้มากขึ้น ครูในยุคของการปฏิรูปการศึกษาเป็นครูที่จะต้องสร้างและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และในปัจจุบันสื่อนวัตกรรมและ

เทคโนโลยีมีอิทธิพลสูงมากในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย จึงเป็นเรื่องที่ครูจะต้องให้ความสนใจเพื่อการสร้างและการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยควรทำความเข้าใจในบทบาทของสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียนและกิจกรรม (9) ความไม่รู้จักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายในการเรียน แสวงหาผู้สนับสนุนแหล่งความรู้ สื่อที่ใช้ในการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ ผู้เรียนอาจได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการกำหนดพฤติกรรมตามกระบวนการ (10) ครูมีความร่วมมือกัน (11) มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของสถานศึกษา (12) การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา (13) ใช้วิธีหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา

Hoy และ Miskel (2001) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (3) การปรับตัวและพัฒนา ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ (4) การแก้ไขปัญหา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

Sergiovanni (2001) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (2) แผนงานทางวิชาการที่ดี (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน (4) บรรยากาศโรงเรียนในทางบวก (5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม (6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง (7) ใช้ภาวะผู้นำอย่างมีส่วนร่วม (8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

Kreitner และ Kinicki (2007) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2) การได้มาซึ่งทรัพยากร (3) กระบวนการจัดการภายใน และ (4) กลยุทธ์สร้างความพึงพอใจ

Lunenburg และ Ornstein (2008) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมพลังของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้ (2) ภาระผูกพันของเป้าหมาย การจัดสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบปลอดภัย และไม่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอน (3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยมีความเข้าใจ และประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) บรรยากาศของความคาดหวังสูง โดยครูสามารถแสดงออกถึงความรอบรู้และครูสามารถทุ่มเทเวลาในการทำงาน

เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ (5) ความก้าวหน้าของนักเรียน สถานศึกษามีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป และ (6) ความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง สถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครองโดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนและให้ความช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

Wang และคณะ (2013) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความสำเร็จของนักเรียน ความคาดหวังสูงในความสำเร็จของนักเรียน (2) วิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน สถานศึกษามีวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน (3) ประสิทธิภาพของครู ในการจัดการเรียนการสอน (4) การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา และ (5) สถานศึกษากับผู้ปกครอง และชุมชน การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

Kirk และ Jones (2014) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่า มี 7 องค์ประกอบ (1) ความสำเร็จของนักเรียน ความคาดหวังสูงในความสำเร็จของนักเรียน (2) วิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน สถานศึกษามีวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน (3) ผู้นำด้านการศึกษา ความเป็นผู้นำด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (4) ประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน (5) การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา (6) การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน และ (7) ตรวจสอบความก้าวหน้า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

อชิรญาณ แยมทับ (2563) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (2) การทำงานของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา (4) ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา (5) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (6) ความสามารถของครู ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ และ (7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

นิตาพร เครือวงศ์. (2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (2) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา (3) ความใฝ่รู้ นักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (4) ความสามารถในการผลิต

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (2) ทักษะคิดทางบวก การพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคิดทางบวก (3) การปรับเปลี่ยน (4) พัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Krug และคณะ (1990) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเรียนรู้และความเป็นผู้นำ ซึ่งได้ทำการศึกษาเพื่อต้องการทราบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการเรียนของนักเรียนอย่างไร และผู้บริหารมีประสิทธิภาพทำอะไรบ้าง ในการศึกษาได้ใช้วิธีการศึกษาโดยการวัดการมีประสิทธิภาพ และพัฒนาการของความเป็นผู้นำของโรงเรียนและผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ความพยายามของครูใหญ่ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน การจัดการด้านหลักสูตร การนิเทศการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนในโรงเรียนและการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนในโรงเรียน มีผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ผลจากบทบาทของบริหารจะมีต่อบุคลิกลักษณะของครู โรงเรียน และชุมชน

Person (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัย โดยผู้ที่ตอบกลับมาถือเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กัน พบว่า ประสิทธิภาพ การจัดการและจากแบบสอบถามความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจที่ได้รับจาก การจัดการซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ปัจจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ถูกจ้างต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย นอกจากนี้ผู้บริหารก็ควรให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรในวิทยาลัย แล้วนำมาผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสมในวิทยาลัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

Willingsky และ Filmer (1997) ได้ศึกษาสมการการผลิตทางการศึกษา (education production function) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนคือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสอน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์คือ ค่าใช้จ่ายในการลงทุนเกี่ยวกับสิ่งก่อสร้าง

Eckley (1998) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจของครู (teacher empowerment) และรูปแบบความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า การเพิ่มอำนาจของครูเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำใช้รูปแบบการเป็นผู้นำที่เน้นมนุษยสัมพันธ์ และประสบการณ์สอนของครูเพิ่มขึ้น ทำให้การเพิ่มอำนาจของครูเพิ่มขึ้นด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษาของครู สามารถทำนายการเพิ่มอำนาจของครูบางอย่างไม่มีนัยสำคัญส่วนการศึกษาตัวแปรในระดับผู้บริหาร พบว่า การเพิ่มอำนาจของครูและผู้ร่วมงานเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง

Mohan (2008) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของประสิทธิผลโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศมาเลเซีย เนื่องมาจากปรัชญาการศึกษาแห่งชาติในปี ค.ศ. 2000 ทำให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย คือ ผู้บริหาร และครู เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสำรวจความคิดเห็นโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติหลักที่ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีในโรงเรียนมี 5 ประการสำคัญ 1) ผู้บริหารต้องมีความเข้มแข็ง มีจุดมุ่งหมายชัดเจน 2) การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 3) การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครู 4) ความเข้มงวดระหว่างผู้บริหารและครู 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนักเรียน

De Stefano (2008) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียน บทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐใน Santa Fe Province ประเทศอาร์เจนตินา พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบบ่อยที่สุด ในความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การจัดแบ่งสถานที่อย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหาร การแบ่งอย่างนี้เป็นสัดส่วนนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัย การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Farhat (2012) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสำรวจความคิดเห็นของคุณครู นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ 1) ปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน 2) คุณครูและผู้บริหาร มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน 3) ตัวแปรที่สามารถนำมาปรับปรุงโรงเรียนคืออะไร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ประการ คือ สภาพแวดล้อมโรงเรียน การบริหารจัดการ ความเป็นมืออาชีพ และคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด คือ ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งความเป็นมืออาชีพที่ได้ผลดีของการบริหารงานนั้นต้องมีการประสานงานและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน ส่วนสภาพแวดล้อม เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ห้องเรียน ปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้การศึกษามีคุณภาพ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและมีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารงาน จะเห็นว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาโครงสร้างที่ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่ดี ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ความเป็นมืออาชีพ การบริหารจัดการ และคุณภาพ

เกริกไกร แซ่เลี้ยว (2566) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 วัดตุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด และ 3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

จิตติ คู่กระสังข์ และทินกร พูลพุ่ม (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วัดดูประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สพบ.รอ ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านผู้นำของผู้นำ ด้านผู้นำ การเรียนรู้แบบทีม ด้านผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ และด้านผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

อภิสร่า ศรีบุญกุล และเพลินศ ธรรมรัตน์ (2566) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วัดดูประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนก ตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนา มี จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการร่วมมือ ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูได้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรร่วมกันทำงานเต็มความ สามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ องค์กรได้ตั้งไว้ให้สำเร็จร่วมกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรได้พูดคุยกันหรือ ปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ คิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 4) การพยากรณ์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

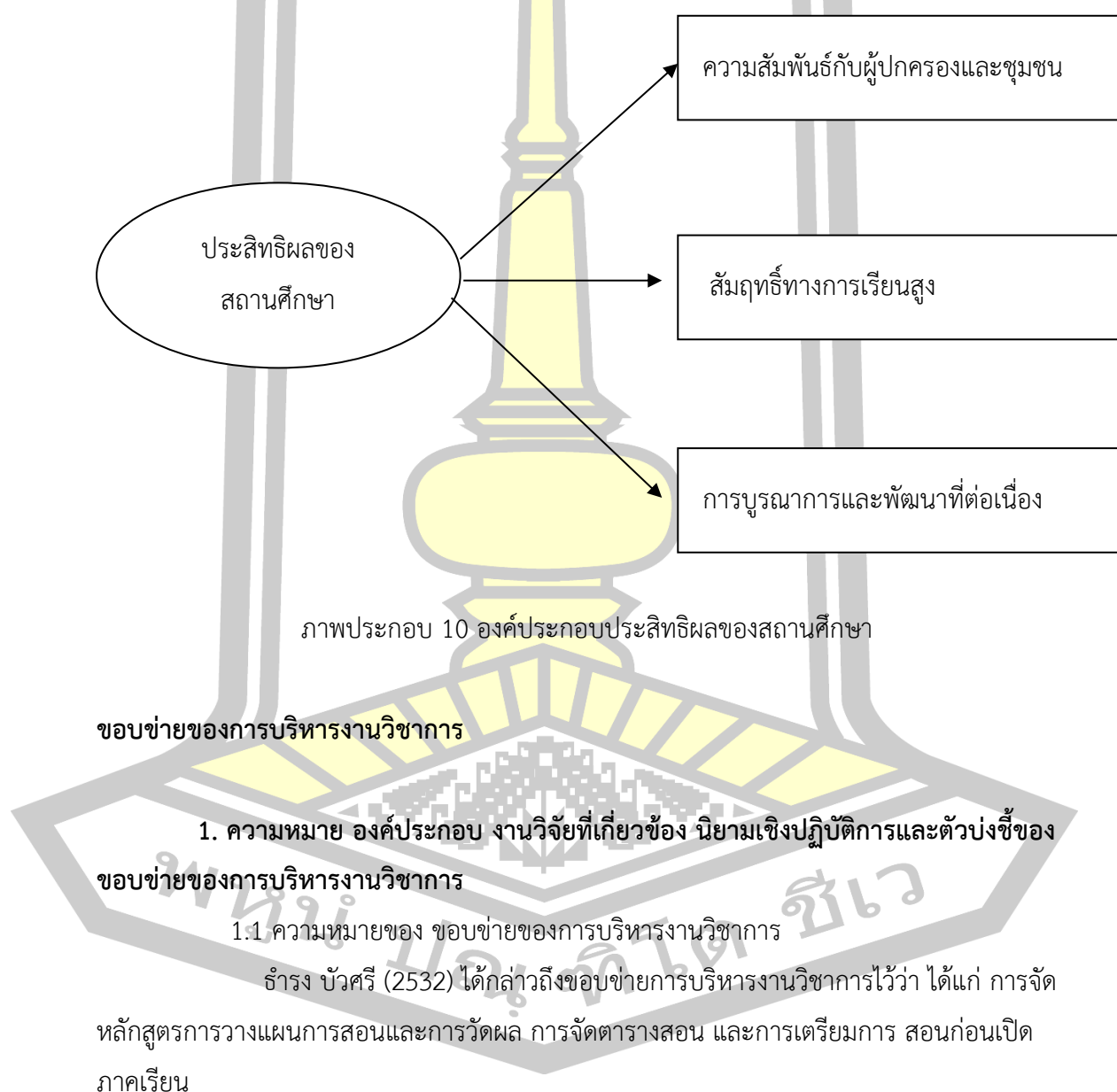
[illegible]

[illegible]

ตาราง 23 (ต่อ)

การสังเคราะห์
ของผู้วิจัย

จากการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา จากกรอบแนวคิดของนักวิจัย ได้องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ ของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีองค์ประกอบตัวบ่งชี้มี 5 องค์ประกอบ สามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปรได้ คือ 1) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 2) สมรรถนะทางการเรียนสูง 3) การบูรณาการและพัฒนาที่ต่อเนื่อง



ชาลินี ฉายารัตน์ (2550) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการจัดเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ

สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียน ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย
เกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

รจนา วิเศษศิริกุล (2556) ขอบข่ายของงานวิชาการ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับ
หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การนิเทศการศึกษาและการวัดผล
ประเมินการศึกษา

สว่าง สัตย์ธรรม (2557) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการนั้นจะต้อง
ทำให้ครอบคลุมมีขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่งถือได้ว่า การบริหารงานวิชาการนั้นเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการ
บริหารการศึกษา ดังนั้นจะต้องกำหนดขอบเขตการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะประกอบ
ไปด้วย การวางแผน การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ
บุคลากร การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน วัดผลประเมินผลการนิเทศทางวิชาการ
พัฒนาส่งเสริมด้านวิชาการ การพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการ การประกันคุณภาพการศึกษา รวมถึง
การจัดทำสารสนเทศเพื่อรายงานผลงานทางวิชาการต่อสาธารณะและหน่วยงานต้นสังกัด

วัลลภ พัฒนผล (2560) ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเป็นงานเป็นปัจจัยหลักและ
มีความสำคัญในการดำเนินการบริหารทางวิชาการ รวมถึงมีลักษณะงานที่หลากหลายด้าน ดังนั้น
ผู้บริหารจำเป็นต้องโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในบริบทและขอบเขตของงาน เพื่อให้
การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างครอบคลุม

สัมมา ธนินิธย์ (2560) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการปรับปรุง
พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการร่วมมือกันและประสานงานกันของบุคลากรในโรงเรียน
ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2561) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักได้แก่ 1) สิ่งดำเนินการ ได้แก่ การบริหารหรือการทำกิจกรรมวิชาการ
และ 2) สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ได้แก่ การพัฒนาการเรียนการสอน หรือการพัฒนาผู้เรียน ที่เกิดผลดี
แก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การบริหารวิชาการ หมายถึง
การบริหาร การจัดการหรือการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียน
การสอนและคุณภาพผู้เรียนโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุด

ภริตา เพ็ญวิทยา (2561) ขอบข่ายของงานวิชาการมีความคล้ายคลึงกัน
และสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารจึงต้องพยายามอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่
กำหนดไว้ในหลักสูตรภายใต้การบริหารงาน 7 งาน

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562) ให้ความหมายของงานวิชาการ คือ กิจกรรมต่าง ๆ
ที่จัดโดยผ่านกระบวนการแสวงหาความรู้ การสอน การวิจัย การประชุม การปฏิบัติการวิชาชีพ
การเผยแพร่ข้อมูลสิ่งพิมพ์สู่สาธารณะ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์ของผู้เรียน และให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่สถานศึกษากำหนดไว้ สรุปได้ว่า การบริหาร วิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน

ชุดิกาญจน์ หลวงแสน (2564) ขอบข่ายของงานวิชาการมีความคล้ายคลึงและ สอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวกับการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอน การวิจัย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนา แหล่งเรียนรู้ การนิเทศ การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน การส่งเสริมความรู้ด้าน วิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

พุดิตาพร ใจดี (2565) การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด

ต่อเหระะ ดอละ (2565) ขอบข่ายของงานวิชาการเป็นขอบข่ายงานที่กว้างและ เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการงานทั้ง 17 งาน ให้บรรลุตาม เป้าหมายที่วางไว้ เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การณียภาส สัมดี (2566) ขอบข่ายของงานวิชาการในสถานศึกษาประกอบด้วย การเรียนการสอนตั้งแต่ กระบวนการวางแผนโครงสร้าง วางขั้นตอนการดำเนินการ นอกจากนี้ ยังควบคุมการวัดและประเมินผล ผู้เรียนรวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของงานบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการปรับปรุง พัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการร่วมมือกันและประสานงานกันของบุคคลกรในโรงเรียนทำให้เกิด ลักษณะงานที่หลากหลายด้าน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในบริบท และขอบเขตของงาน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่าง ครอบคลุม

1.2 องค์ประกอบของขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

Faber และ Shearron (1970) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของขอบข่ายของ การบริหารงานวิชาการ ว่า มี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร (3) การนำหลักสูตรไปใช้ (4) การจัดอุปกรณ์การสอน (5) การนิเทศ การสอน (6) การส่งเสริมครูประจำการ

Miller (1976) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของขอบข่ายของการบริหารงาน วิชาการ ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การจัดหลักสูตรการสอน (2) การปฏิบัติตามหลักสูตร (3) การติดตามการเรียนการสอน (4) การจัดบริการการสอน

Reddin (1980) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) สนับสนุนให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอน (3) สนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (4) ส่งเสริมให้มีระบบการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

Sergiovanni และคณะ (2008) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบของขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ตั้งปรัชญาการศึกษาและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุปรัชญาการศึกษา (2) จัดทำโครงการหรือวางแผนเพื่อให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ (3) มีการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ (4) สร้างบรรยากาศในโรงเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ (5) การจัดหาแหล่งเรียนรู้ให้เพียงพอและผู้ปกครองชุมชนมีส่วนร่วม

Hoy และ Miskel (2012) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ว่า มี 12 องค์ประกอบ (1) มุ่งเน้นงานด้านวิชาการ (2) มุ่งสัมฤทธิ์ผล (3) หลักสูตรมีคุณภาพและให้โอกาสเรียนรู้ (4) การจัดบรรยากาศของโรงเรียน (5) จัดบรรยากาศในชั้นเรียน (6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการศึกษา (7) การประเมินมีศักยภาพ (8) เวลาในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (9) การจัดการเรียนการสอนมีรูปแบบที่ชัดเจน (10) มีการพัฒนาปรับการจัดการเรียนการสอน (11) มีการเรียนรู้อย่างอิสระ (12) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

ฐิตารีย์ กุลวงศ์คณะศ (2562) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ว่า มี 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การวัดและประเมินผล (2) การจัดการเรียนการสอน (3) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (4) การนิเทศการศึกษา (5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (7) การพัฒนา ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้

อนิรุทธิ์ ภูทิมา (2563) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของขอบข่ายของการบริหารงาน วิชาการ ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ (2) การจัดทำแผนงาน เกี่ยวกับการเรียนการสอน (3) การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน (4) การวัดและประเมินผล การศึกษา (5) รายละเอียดของขอบข่ายงาน

พระครูสังฆกิจจานุรักษ์ (สิริเชษฐพงษ์) (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขอบข่าย ของการบริหารงานวิชาการ ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การจัดทำแผนงานวิชาการ (2) การจัดการเรียนรู้ (3) การปฏิบัติงาน (4) การมีส่วนร่วมทางการศึกษา (5) การติดตามผล การศึกษา

สิริดา สายมายา (2565) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ว่า มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (2) การนิเทศการศึกษา (3) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (5) การวัดผล และประเมินผล (6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (7) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (8) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

มูฮัมหมัดฮาวารี อุซัน (2565) ได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ว่า มี 4 องค์ประกอบ (1) ด้านหลักสูตร (2) ด้านกระบวนการเรียนรู้ (3) ด้านสื่อการเรียนการสอน (4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล

อาเฟียต สัตยดำรง (2565) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี (2) การนิเทศการสอน (3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (4) การจัดการเรียนการสอน

กัลชญา ทองหัตถา (2565) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) งานการจัดการหลักสูตร (2) งานการจัดการเรียนการสอน (3) งานการวัดผลและประเมินผล (4) งานการนิเทศภายในสถานศึกษา (5) งานการวิจัยในชั้นเรียน (6) งานการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (7) งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ด้านวิชาการตามลำดับ ด้านการแนะแนวการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษามีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

กัลชญา ทองหัตถา (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตรัง เขต 1 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก 2. ระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า งานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตร งานการจัดการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานนิเทศภายในสถานศึกษา งานวิจัยในชั้นเรียน งานพัฒนาสื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยที่มีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีปัจจัยที่มีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

Kijai (1987) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณของนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยที่พบสรุปได้ ดังนี้ ปัจจัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

Kijai (1987) ได้ศึกษาการตรวจสอบสิ่งที่แสดงถึงการใช้ระบบการจัดการความรู้ด้วยวิธีการตรวจสอบจากสังคมวิชาการ พบว่า มีความแตกต่างบางประการระหว่างปัจจัยทางสังคม เทคนิคการใช้และเผยแพร่ความรู้ ปัจจัยการใช้ความรู้ ได้แก่ คุณภาพของความรู้ ความน่าเชื่อถือของความรู้ การสนับสนุนการจัดการและรางวัลจากการใช้ประโยชน์ โดยที่ปัจจัยของการเผยแพร่ความรู้คือรางวัลจากการเผยแพร่ การสนับสนุนการจัดการและการเผยแพร่ระบบ

Buzzi (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียนกับการเลือกมีติความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษารัฐคอนเนตทิคัต ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย

Pantelides (2012) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีองค์ประกอบใดของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถอธิบายความแปรปรวนคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

Kate (2007) ได้ศึกษาผลที่ได้รับจากการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า นักเรียนชอบการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้มีสภาพคล้ายบ้าน นักเรียนมีความตั้งใจในการเรียนเพิ่มมากขึ้น เพราะสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละคน และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนดีขึ้น

Nelson และคณะ (2008) ได้ศึกษามุมมองของผู้ให้คำปรึกษาจากหญิง 8 คน ชาย 4 คน จากการคัดเลือกของผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์ด้านการให้คำปรึกษา ความเชื่อในการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ พบว่า ผู้ที่ให้คำปรึกษาที่มีประสบการณ์ในการนิเทศได้อภิปรายกระบวนการนิเทศของแต่ละบุคคลต่างก็ยอมรับข้อบกพร่อง ความล้มเหลว วิวัฒนาการ รวมทั้งการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้น กลุ่มผู้ให้คำปรึกษามีความเชื่อว่าการสร้างเครือข่ายการนิเทศที่เข้มแข็ง การอภิปรายเพื่อประเมินผลทันที เป็นการสร้างรูปแบบการนิเทศที่เปิดกว้างทางความคิดและอยู่ภายใต้เงื่อนไขของเวลา ความน่าเชื่อถือของกระบวนการนิเทศ ซึ่งขึ้นอยู่กับรูปแบบการนิเทศทางความคิดเห็นที่แตกต่าง การนำยุทธศาสตร์ทั้งหมดมาพัฒนากระบวนการนิเทศ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม การค้นพบข้อโต้แย้งของกลุ่มผู้ร่วมงาน ความเป็นตัวของตัวเอง กระบวนการนิเทศที่แตกต่าง การเข้มงวดต่อผู้เข้ารับการนิเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการนิเทศแบบคู่ขนาน ทำให้ได้ผลการนิเทศสะท้อนกลับจากผู้รับการนิเทศได้อย่างถูกต้อง

Rice (2009) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบหลักสูตรที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การมีแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในแต่ละเรื่อง ครูและผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการเรียนการสอน การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ครูมีมาตรฐานตามวิชาชีพ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา มิงบประมาณและทรัพยากรในการจัดการเพียงพอ มีการนิเทศติดตามผลจากผู้บริหาร

Santiago Vargas (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการเรียนรู้และความสัมพันธ์กันของผู้บริหารงานวิชาการและผู้บริหารงานกิจการนักเรียน จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารงานวิชาการและผู้บริหารงานกิจการนักเรียนมีส่วนช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมาย แต่ปัญหาของการทางานร่วมกันก็คือการขาดความร่วมมือและประสานงานกันในการตัดสินใจหรือการวางนโยบายต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อการพัฒนานักเรียน ดังนั้น ในการปฏิบัติงานทั้งสองฝ่ายจึงควรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

Frost และคณะ (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาด้วยความสัมพันธ์กันของฝ่ายวิชาการกับฝ่ายกิจการนักเรียน จากการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมกันของฝ่ายวิชาการกับฝ่ายกิจการนักเรียนที่ประกอบไปด้วย การจัดหลักสูตรที่อ้างอิงประสบการณ์

การเรียนรู้แบบกลุ่ม สภาพชีวิตนักเรียน และการบริการทางการเรียน จะมีส่วนช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษาประสบความสำเร็จมากขึ้น

Oluwadare (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสามารถของผู้บริหารที่จำเป็นสำหรับการบริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรียให้มีประสิทธิภาพ โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนการสอน ทักษะด้านการจัดการบุคลากร และทักษะด้านการจัดการงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า ทักษะทั้ง 3 ด้านมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการใช้พัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยในทักษะด้านการเรียนการสอนนั้น ประกอบด้วย การทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน เพื่อจะได้มีจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ในการสร้างแผนการสอน มีกิจกรรมสำหรับการเรียนการสอน มีการประเมินแผนการเรียนการสอนและประเมินครู เพื่อนำไปพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ สำหรับทักษะการพัฒนาบุคลากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ลักษณะความเป็นผู้นำที่กระตุ้นความสนใจของบุคลากร มีความสนใจในการให้ความช่วยเหลือและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

Raza (2013) ได้วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของ University of Peshawar ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาวัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในระยะเวลา 5 ปี สรุปผลได้จากจำนวนของบุคลากรผู้สอนทั้งหมด จำนวนนักเรียนที่ลงทะเบียนเรียน ผลงานประจำปี และการศึกษาดูงานจากบุคคลภายนอก

Barnett (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดของผู้บริหารงานวิชาการพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการของการบริหารงานวิชาการ ข้อมูลรายบุคคลในระดับลึกจะถูกนำไปรวบรวมที่สำนักงานบริหารงานวิชาการ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการสามารถเรียกใช้ข้อมูลต่าง ๆ ทำให้มีความตั้งใจและร่วมมือในการทำงาน



[illegible]

ตาราง 25 (ต่อ)

[illegible]

ตาราง 25 (ต่อ)

การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้แบบบูรณาการ		Faber and Shearon (1970)	Miller (1976)	Reddin (1980)	Sergiovanni (2008)	Hoy and Miskel (2012)	การพัฒนาสื่อ ผู้ทำวิจัย กลุ่มสาระการเรียนรู้ (2562)	การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับ การเรียนรู้แบบบูรณาการ อเนกประสงค์ (2563)	พระคัมภีร์สังเขปจากในผู้ทำ (ผู้เขียนผู้วิจัย) (2563)	การพัฒนาสื่อ สื่อรายวิชา สาระรายวิชา (2565)	ด้านสื่อการเรียนการสอน มีสื่อการเรียนรู้สาระวิชา (2565)	การพัฒนาสื่อและ แอปพลิเคชัน (2565)	การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี (2565)	การพัฒนาสื่อ การศึกษาค้นคว้า (2565)

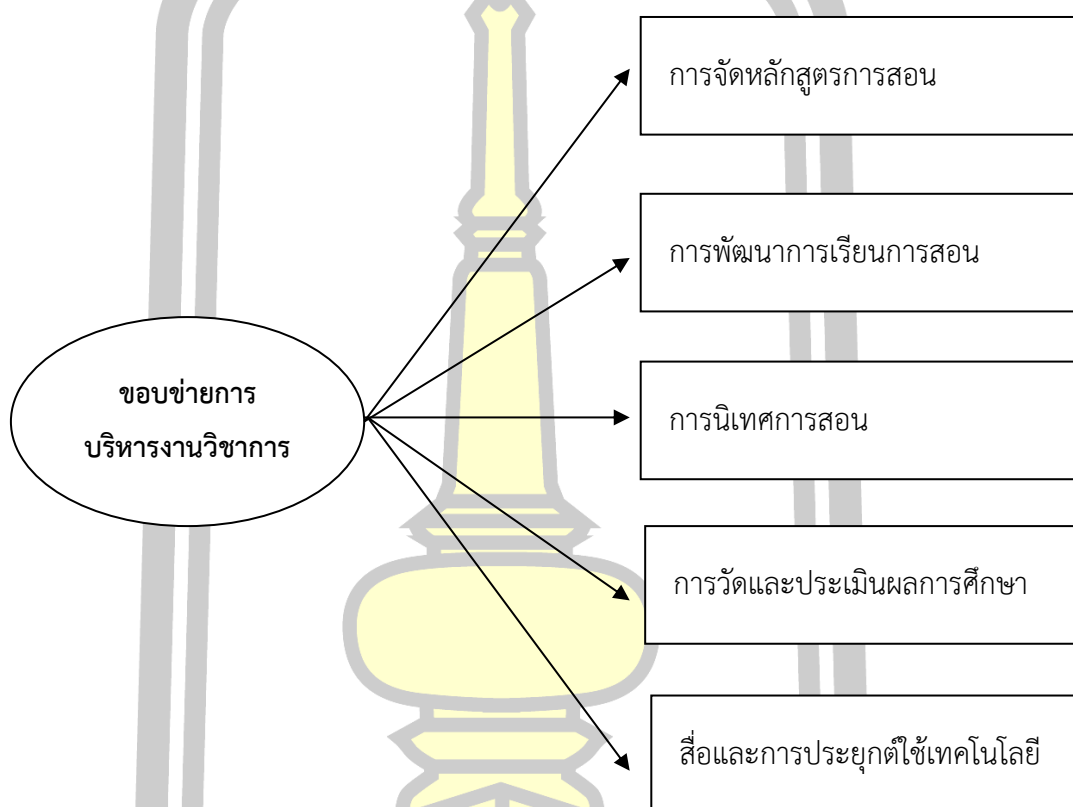
ตาราง 26 วิเคราะห์องค์ประกอบข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการ

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย											รวม	ร้อยละ
	Faber and Shearon (1970)	Miller (1976)	Reddin (1980)	Sergiovanni (2008)	Hoy and Miskel (2012)	ฐิตารีย์ กุลวงศ์แสน (2562)	อนันต์ฤทธิ์ ภูมิ (2563)	พระคณัฐสิงห์กิจจานุรักษ์ (ศิริเพ็ญพิวงษ์) (2563)	สุรัตฯ สายมยา (2565)	มณีนมิตฮาวารี อุสิน (2565)	อาไพยศ สัตย์ดำรง (2565)	กัลยาณี ทองห่อ (2565)	
วัตถุประสงค์ในการบริหารงาน	✓			✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	25
การจัดหลักสูตรการสอน	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	83.33
การนำหลักสูตรไปใช้	✓	✓											16.67
การพัฒนาการเรียนการสอน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	91.67
การนิเทศการสอน	✓	✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓	66.67
การส่งเสริมครู	✓												8.83
สื่อและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี			✓	✓	✓	✓		✓	✓				50.00
การวัดและประเมินผลการศึกษา			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	66.67
การจัดทำแผนงานวิชาการ				✓			✓	✓	✓			✓	41.67

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	เอกสารงานวิจัย												รวม	ร้อยละ
	Faber and Shearon (1970)	Miller (1976)	Reddin (1980)	Sergiovanni (2008)	Hoy and Miskel (2012)	ฐิตารีย์ ภาวสุตเมต (2562)	อนันต์ฤทธิ์ ภูมิ (2563)	พระคณัฐ์สูงกิจจานันท์ (ศิริเพ็ญพิงษ์) (2563)	สุรัต สายนายา (2565)	มณีนมิตฮาวารู อุสิน (2565)	อาพียศ สัตยดำรง (2565)	กัลย์ญา ทองหัตถา (2565)		
การจัดบรรยากาศของโรงเรียน				✓	✓								2	16.67
มุ่งสัมฤทธิ์ผล					✓								1	8.33
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ														
การศึกษา					✓	✓			✓			✓	5	41.67
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม														
การเรียนการสอน						✓				✓	✓	✓	5	41.67

จากการศึกษา ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ จากกรอบแนวคิดของนักวิจัย ได้องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ของขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบตัวบ่งชี้ มี 5 องค์ประกอบ สามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแทนได้ คือ 1) การพัฒนาการเรียนการสอน 2) การจัดหลักสูตรการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การวัดและประเมินผลการศึกษา 5) สื่อและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี



ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

บริบทโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ความเป็นมาของการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อจฉรา วงษ์เอก (2548) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มบทบาทในการจัดการศึกษาครั้งแรกใน พ.ศ. 2478 เมื่อรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 โดยจำแนกโรงเรียนออกเป็น 4 ประเภท คือ โรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนประชาบาล โรงเรียนเทศบาล และโรงเรียนราษฎร์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทแรกๆที่เริ่มจัดการศึกษา คือ เทศบาล

ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2476) โดยพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 มาตรา 40 บัญญัติว่า “เมื่อท้องถิ่นใดมีฐานะเป็นเทศบาลแล้ว ให้โอนโรงเรียนประชาบาล รวมทั้งทรัพย์สินของโรงเรียนมาเป็นของเทศบาลนั้น” โดยในระยะแรกนี้การจัดตั้งและดำรงโรงเรียนประถมศึกษาของเทศบาลจะต้องดำเนินการด้วยเงินรายได้ของเทศบาลเอง

ต่อมาใน พ.ศ. 2486 รัฐบาลเปลี่ยนนโยบายให้เทศบาลโอนโรงเรียนประถมศึกษาให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ควบคุมการศึกษาของชาติทั้งหมด แต่หลังจากนั้นอีก 1 ปี กระทรวงศึกษาธิการได้ทำความตกลงกับกระทรวงมหาดไทยโอนการประถมศึกษากลับให้เทศบาลจัดดำเนินการต่อไปตามเดิม เพื่อส่งเสริมการจัดการประถมศึกษาของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยกระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนเทศบาลเช่นเดียวกับโรงเรียนประชาบาล เพราะเทศบาลไม่สามารถดำเนินการด้วยเงินรายได้ของตนเอง

ใน พ.ศ. 2491 กระทรวงมหาดไทยได้โอนโรงเรียนประชาบาลในความรับผิดชอบที่อยู่นอกเขตเทศบาลทั้งหมดให้แก่กองโรงเรียนประชาบาล กระทรวงศึกษาธิการ และใน พ.ศ. 2494 ได้ยกฐานะขึ้นเป็นกรมประชาศึกษา ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2494 อีก 1 ปีต่อมากรมประชาศึกษาได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมสามัญศึกษา จึงมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาภาคบังคับทั้งสิ้น 3 หน่วยงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ เทศบาล และครุสภา

ใน พ.ศ. 2502 รัฐบาลสมัยป๋วยเตี๊ยะซึ่งมี ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้พิจารณาเรื่องการประถมศึกษาอีกครั้งหนึ่งและเห็นว่าเพื่อให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองควรให้ท้องถิ่นได้รับผิดชอบจัดการศึกษาเอง ฉะนั้น ใน พ.ศ. 2504 จึงได้โอนโรงเรียนประชาบาลในเขตเทศบาลนครกรุงเทพฯ และเทศบาลนครธนบุรี ให้เทศบาลทั้ง 2 แห่ง ดำเนินการ ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2506 ได้โอนโรงเรียนประชาบาลในเขตเทศบาลทั้งหมดให้เทศบาลนั้น ๆ ดำเนินการ

ใน พ.ศ. 2509 ได้โอนโรงเรียนประชาบาลนอกเขตเทศบาลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจ รวมทั้งให้ท้องถิ่นได้นำทรัพยากรที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการจัดการศึกษาด้วย การถ่ายโอนในปีนั้นเป็นครั้งแรกที่โรงเรียนทั่วประเทศอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามได้มีการสงวนโรงเรียนอนุบาลบางแห่งไว้เป็นโรงเรียนทดลอง ให้กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในการศึกษา วิจัย และพัฒนาทางการศึกษา ในการโอนการศึกษาประชาบาลทั่วประเทศไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มี

การตกลงแบ่งความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษาท้องถิ่นระหว่างหน่วยการปกครองท้องถิ่นกับหน่วยงานส่วนกลาง ดังนี้

หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ กรุงเทพมหานคร รับผิดชอบการบริหารการศึกษาในเขตของตนให้บรรลุผลตามเป้าหมายและนโยบาย รวมทั้งการตั้ง ยุบ และขยายโรงเรียน การปกครองดูแลการเงินและทรัพย์สิน การทำงานงบประมาณ รายได้รายจ่ายการตรวจกิจการโรงเรียน และการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับครูและเจ้าหน้าที่ การศึกษาอื่น ๆ

กระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบส่งเสริมสนับสนุนด้านธุรการ ได้แก่ การกำหนด นโยบายการบริหารและการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย การจัดสรรเงินอุดหนุน จากรัฐบาลกลาง การประสานงานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำส่งเสริมพัฒนา บุคลากรและช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการแก้ปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย โดยมอบหมายให้กองการศึกษาประชาบาล (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น) เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบด้านวิชาการและมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่น พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับคุณวุฒิของครู คุณภาพการศึกษา การกำหนดหลักสูตร แบบเรียน แนวการสอน ตลอดจนการวัดผลและการนิเทศการศึกษา

คุรุสภา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และควบคุม การดำเนินการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูส่วนจังหวัด และคณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.) รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล ได้แก่ การออก ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เช่น การสอบแข่งขัน การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การลา ฯลฯ รวมถึงการพิจารณาลงโทษทางวินัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งมีรายได้เป็นของตนเอง แต่ก็ยังไม่เพียงพอ ยังคงต้องอาศัยงบประมาณและบุคลากรจากส่วนกลาง ใน พ.ศ. 2521 ได้มีการจัดตั้งเมืองพัทยา โดยให้เมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการด้านการศึกษาด้วย เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้มีการปรับปรุงระบบบริหารการศึกษา โดยให้จัดตั้ง คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติขึ้นรับผิดชอบการ กำหนดนโยบายและแผนการประถมศึกษา การจัดสรรงบประมาณ มาตรฐานการศึกษาและ ประเมินผลการศึกษา ส่วนการดำเนินงานบริหาร การศึกษาให้เป็นหน้าที่คณะกรรมการการศึกษาของแต่ละจังหวัด และแต่ละอำเภอ โดยให้มีย่ออำนาจ ควบคุมและกำกับการบริหารการศึกษาลดหลั่น ตามลำดับ และโอนโรงเรียนประชาบาลสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดทั้งหมดมาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำให้การจัด การศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คงเหลือเพียงกรุงเทพมหานคร เทศบาล และเมืองพัทยา เท่านั้น

2. บทบาทในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อัจฉรา วงษ์เอก (2548) ได้กล่าวว่า นับตั้งแต่ พ.ศ. 2523 ซึ่งรัฐบาลได้อนุญาตโรงเรียนประชาบาล จากองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ คงเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียง 3 รูปแบบที่จัดการศึกษา คือ เทศบาล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 ประเภท รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาภายในพื้นที่การจัดตั้ง ยุบ เลิก และขยายโรงเรียน รวมถึงการจัดงบประมาณการตรวจกิจการโรงเรียน และการบริหารงานบุคคล จนกระทั่ง พ.ศ. 2540 ได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษา อบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น รวมทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐได้ (มาตรา 289) ส่งผลให้กฎหมายอื่น ๆ ซึ่งตราขึ้นภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญฯ บัญญัติเรื่องการส่งเสริมสิทธิขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท (มาตรา 16-18) ให้รับผิดชอบการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 มาตรา 41 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น บทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งไม่เคยจัดการศึกษามาก่อนก็ต้องมีบทบาทในการรับผิดชอบจัดหรือสนับสนุนการจัดการศึกษาด้วย

3. บทบาทโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มหาสารคาม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจหน้าที่ดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพราะแหล่งเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้จะเป็นสื่อในการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจ ใฝ่เรียนรู้ และเกิดการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการหรือกิจกรรมในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รักการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมให้ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้

และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ในโรงเรียนติดต่อกันเป็นประจำทุกปี จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

3. บทบาทของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.1 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัด กระทรวงมหาดไทย ที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนา และให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่ และโครงสร้าง ส่วนราชการ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

3.2 อำนาจหน้าที่ ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสานและบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น และวางระบบในการติดตามและประเมิน ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงาน ด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุการจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการบริการ สาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัด เพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนา

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรมปฏิบัติการอื่นใดตามที่ กฎหมาย กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 โดยกำหนดให้มีราชการบริหารส่วนภูมิภาค และจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกรมในราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้การดำเนินการกำกับ ดูแล และสนับสนุน การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และจัดตั้งกลุ่ม ตรวจสอบภายในและกลุ่มพัฒนาระบบบริหารขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานภายในส่วนราชการ สนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และพัฒนา การบริหารของส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ต่อมาในปี พ.ศ. 2559 ได้จัดตั้งกองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยแยกภารกิจด้านแผนงานและการจัดทำงบประมาณของกรมของสำนักงานเลขาธิการกรมออกมาดำเนินการ และแก้ไข อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการกรม เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดตั้งยุทธศาสตร์ และแผนงาน รวมทั้งจัดตั้งกองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่นเป็นส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยแยกภารกิจด้านการศึกษาของสำนัก พัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น ออกมาดำเนินการ และเปลี่ยนชื่อสำนักพัฒนา และส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นเป็นกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น และแก้ไขอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดตั้งกอง ส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการประสาน รวบรวม วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรม

3.3 กองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

3.3.1 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการบริหารจัดการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพัฒนากิจการด้านเด็ก เยาวชน ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.3.2 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาท้องถิ่น ในทุกระดับ

3.3.3 ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะด้านการศึกษา เด็ก เยาวชน ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย”

3.4 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

3.4.1 วิสัยทัศน์ กองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น เป็นองค์กรหลักในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน

3.4.2 พันธกิจ

- (1) สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจัดการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม บุคลากรทางการศึกษา เป็นมืออาชีพ
- (2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนารูปแบบการจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐาน

3.4.3 ยุทธศาสตร์

- (1) ส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษากององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพมาตรฐาน
- (2) เพิ่มขีดความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการ การจัดทำแผน การงบประมาณ และข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
- (3) เพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กิจกรรม เยาวชน กีฬานันทนาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพมาตรฐาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

3.4.4 การจัดการศึกษา

- (1) การจัดการศึกษาปฐมวัย มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาและสนับสนุน ส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมให้แก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึง ก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา เติบโตตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาและสนับสนุน ส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาวางรากฐานชีวิต การเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา บุคลิกภาพและสังคมให้ผู้เรียนได้พัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถ ขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสามารถ พัฒนาความต้องการ ความสนใจ ความถนัดทางด้านวิชาการวิชาชีพ ความสามารถทางวิชาชีพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต รับผิดชอบต่อสังคมครอบครัว ประเทศชาติ สามารถอยู่ในสังคม และ ประเทศชาติได้อย่างมีความสุข

3.4.5 โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(1) ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามระดับที่เปิดสอน

- (1.1) ระดับอนุบาล จำนวน 9 โรงเรียน
- (1.2) ระดับอนุบาลและประถมศึกษา จำนวน 6 โรงเรียน
- (1.3) ระดับมัธยมศึกษา 1-6 จำนวน 7 โรงเรียน รวม 22 โรงเรียน

(2) ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามรูปแบบการปกครอง ส่วนท้องถิ่น

- (2.1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 6 โรงเรียน
- (2.2) เทศบาลนครสกลนคร จำนวน 4 โรงเรียน
- (2.3) เทศบาลตำบล จำนวน 12 โรงเรียน รวม 22 โรงเรียน

สรุปองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีนโยบายในด้านการศึกษ ส่งเสริม

สนับสนุน ดูแลคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาเด็กและเยาวชน ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ
ที่ดี ให้การสนับสนุนการพัฒนาครู หลักสูตรสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้าน
คุณภาพและความรู้แก่นักเรียน การเตรียมพร้อมด้านการศึกษา เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริม
การจัดการศึกษาให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีคุณธรรม จริยธรรม
มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและสติปัญญา ส่งเสริมบทบาทของสตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม
ด้านการศึกษา อาชีพ พัฒนาชุมชน อนามัย มีส่วนร่วมทางการเมือง การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อ
ยกระดับคุณภาพ การศึกษาทั้งระบบ

3.5 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามกับการจัดการศึกษา สามารถสรุปประเด็น
เพื่อนำเสนอได้ 2 ส่วน ดังนี้

3.5.1 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 289 กำหนดว่าการจัดการศึกษาอบรม
ของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และให้ อปท. มีสิทธิจะจัด
การศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมี
ส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41
ได้กำหนดว่า อปท. มีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับ ตามความพร้อม
ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาของ อปท. ในการจัดการศึกษา
และมีหน้าที่ในการส่งเสริม อปท. ให้สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐาน
การศึกษา อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่มีพื้นที่
ซ้อนทับกับเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน
จังหวัด จึงเป็นเรื่องการจัดทำการประสาน ให้ความร่วมมือและสนับสนุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขนาดเล็ก แต่ในกรณีที่บริหารสาธารณะใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กไม่สามารถทำได้ เพราะเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกินขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก กฎหมายก็กำหนดให้อำนาจเหล่านี้เป็นอำนาจองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีทั้งหมด 29 ข้อ และ 1 ใน 29 ข้อ เป็นอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา

3.5.2 กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมได้แบ่งหน้าที่ภายในออกเป็น 4 ฝ่าย 1 หน่วย คือ

(1) ฝ่ายบริหารการศึกษามีหน้าที่ดังนี้

- (1.1) งานธุรการฝ่ายบริหารการศึกษา
- (1.2) งานการศึกษาปฐมวัย
- (1.3) งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (1.4) งานกิจการนักเรียน
- (1.5) งานการศึกษานอกระบบ
- (1.6) งานการศึกษาตามอัธยาศัย
- (1.7) งานการศึกษาพิเศษและผู้ด้อยโอกาส
- (1.8) งานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (1.9) งานพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- (1.10) งานสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย 15 ปี
- (1.11) งานพัฒนาระบบสารสนเทศ
- (1.12) งานทดสอบทางการศึกษา

(2) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมมีหน้าที่ดังนี้

- (2.1) งานธุรการฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมงานจัดทำแผนการศึกษา
- (2.2) งานงบประมาณ
- (2.3) งานควบคุมภายใน
- (2.4) งานพัฒนาเครื่องมือประเมินมาตรฐานการบริหารงานการจัดการศึกษา
- (2.5) งานการเงิน การบัญชี
- (2.6) งานส่งเสริมศาสนา
- (2.7) งานศิลปะวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (2.8) งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายทางการศึกษา
- (2.9) งานติดตามและประเมินผล
- (2.10) งานจ่ายขาดเงินรายได้สะสมสถานศึกษา

(3) ฝ่ายส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมเยาวชนมีหน้าที่ดังนี้

- (3.1) งานธุรการฝ่ายส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมเยาวชน
- (3.2) งานส่งเสริมกีฬา
- (3.3) งานนันทนาการและกิจกรรมเยาวชน
- (3.4) งานบริการสนามกีฬากลางจังหวัดชัยภูมิ
- (4) ฝ่ายพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่ดังนี้

- (4.1) งานธุรการฝ่ายพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
- (4.2) งานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (4.3) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (4.4) งานบริการทั่วไป

(5) หน่วยงานนิเทศก์มีหน้าที่ดังนี้

- (5.1) งานธุรการหน่วยงานนิเทศก์
- (5.2) งานพัฒนามาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา
- (5.3) งานนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา
- (5.4) งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- (5.5) งานวัดและประเมินผลการศึกษา
- (5.6) งานส่งเสริมให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

- 3.6.1 การส่งเสริมการกระจายอำนาจ
- 3.6.2 การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา
- 3.6.3 สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน
- 3.6.4 ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 3.6.5 มีโรงเรียนต้นแบบความเป็นเลิศในแต่ละสาขา
- 3.6.6 พัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีความเป็นเลิศ
- 3.6.7 ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษา ภาคประชาชน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้
เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้
- 3.6.8 มีคณะกรรมการการศึกษาเพื่อประสานการจัดการเรียนการสอนให้
สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำสู่สัมมาชีพ

3.6 มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม (2557) ด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 1 มาตรา 9 (3) ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา และหมวด 6 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับสภาพความต้องการของสังคมและท้องถิ่น สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาของชาติ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามขึ้นหาควร

เพื่อให้การจัดการศึกษาของสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการกำหนด เป้าหมายการจัดการศึกษา เพื่อรองรับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามที่ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดอาศัยอำนาจตามมาตรา 9(3) และมาตรา 48 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 องค์การบริหารส่วน จังหวัดมหาสารคาม จึงกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ได้คุณภาพและมีมาตรฐาน โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐาน จำนวน 24 มาตรฐาน 106 ตัวบ่งชี้

3.7 รายงานผลงาน ด้านการพัฒนาการศึกษา นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด มหาสารคาม

3.7.1 ส่งเสริมการกระจายอำนาจ ตามความสมัครใจและความพร้อมของ สถานศึกษานั้น ๆ

3.7.2 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา รวมทั้งการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ที่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถม มัธยม และระดับปริญญาตรี โดยประสานการสนับสนุน งบประมาณ และพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนให้กำลังใจครูอาสา เพื่อการศึกษานอกระบบ

3.7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีการพัฒนาในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนการสอนและการเรียนรู้

3.7.4 ส่งเสริมให้มีโรงเรียนต้นแบบความเป็นเลิศในแต่ละสาขา และเป็นโรงเรียน มาตรฐานคุณภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น จัดตั้งโรงเรียนเตรียมอุดม โรงเรียนพุทธธรรม โรงเรียนเกษตร ฯลฯ

3.7.5 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ให้ได้มาตรฐานและมีความ เป็นเลิศ จัดการศึกษาโดยเน้นคุณธรรม นำสู่สัมมาชีพ และรักษำบ้านเกิด

3.7.6 จัดให้มีคณะกรรมการการศึกษาเพื่อประสานการจัดการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของ อบจ. โดยให้มีความร่วมมือของผู้บริหารการศึกษาทั้งที่ สังกัด อบจ. กระทรวงศึกษาธิการและอื่น ๆ

3.7.7 จัดตั้งสถาบันการศึกษา หรือการเรียนรู้ของประชาชนเพื่อพัฒนาอาชีพ นำไปสู่การมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยจัดเป็นมหาวิทยาลัยชีวิต หรือมหาวิทยาลัยชุมชน

3.7.8 จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า เช่น ศูนย์ดาราศาสตร์ ห้องฟ้าจำลอง ศูนย์ภาษาศาสตร์ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ห้องสมุดมีชีวิต ฯลฯ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศประเทศ

Hakanen, Bakker และ Schaufeli (2006) ได้วิจัยตรวจสอบรูปแบบความกดดัน จากงาน-ทรัพยากรงาน ในกลุ่มตัวอย่างครูชาวฟินแลนด์ จำนวน 2,038 คน เพื่อดูว่ากระบวนการ คู่ขนานสองกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสภาวะการทำงานของครู ได้แก่ กระบวนการที่มีพลัง (ความกดดันจากงาน ความท้อแท้เหนื่อยหน่าย สุขภาพที่ไม่ดี) และกระบวนการจูงใจ (ทรัพยากรงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันในองค์กร) การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดสาเหตุหลักของ ความเครียดของครูที่มาจากความกดดันจากงานไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมนักเรียนที่ไม่เหมาะสม 2) ภาระงานที่มากเกินไป และ 3) สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพที่ไม่ดีและกำหนดแหล่ง ทรัพยากรงานในการจูงใจหลักที่จะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การควบคุมงาน 2) การเข้าถึงข้อมูล 3) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 4) บรรยากาศโรงเรียนที่ริเริ่ม และ 5) บรรยากาศทางสังคม และกำหนดไว้ว่า ถ้าขาดทรัพยากรผลเหล่านี้จะก่อให้เกิดความท้อแท้ เปื่อหน่าย

Bakker และ Demerouti (2008) วิจัยรูปแบบความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่เป็นโครงสร้างหนึ่งของพฤติกรรมองค์การในทางบวกที่ประกอบด้วย สภาวะจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในทางบวก ได้แก่ ความกระตือรือร้น (vigor) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) และความจดจ่อใส่ใจ (absorption) โดยที่แหล่งทรัพยากรบุคคลและงาน (job and personal resources) เป็นตัวพยากรณ์หลักของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยแหล่งทรัพยากรเหล่านี้จะมีความเด่นชัดมากขึ้นในบริบทที่งานมีความกดดันสูง (high job demands) และพนักงานที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานจะเป็นพนักงานที่สร้างสรรค์ มีพฤติกรรมการทำงานในทางบวก และมีความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยยืนยันว่ามีทั้งสองกระบวนการปรากฏอยู่ กล่าว คือ 1) ความท้อแท้เหน็ดเหนื่อย คั่นกลางระหว่างอิทธิพลของความกดดันจากงานสูงที่มีผลต่อสุขภาพที่ไม่ดี 2) ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน คั่นกลางระหว่างอิทธิพลของทรัพยากรงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ และ 3) ความเหน็ดเหนื่อย ท้อแท้ คั่นกลางระหว่างอิทธิพลของการขาดแคลนทรัพยากรงานที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่น้อยลง

Siroos Ghanbari และ Bahram Mohammadi (2016) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดเคอร์ดิสถาน ประเทศอิหร่าน ในปีการศึกษา 2558-2559 ประชากรในการศึกษานี้ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมดในจังหวัดเคอร์ดิสถาน ประเทศอิหร่าน กลุ่มตัวอย่างอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมดในจังหวัดเคอร์ดิสถาน ประเทศอิหร่าน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 40 คน การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแนวปรากฏการณ์วิทยา ผลการศึกษาพบว่า ตัวชี้วัดพื้นฐานของการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมีหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (1) การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน (2) การพัฒนากลยุทธ์ความเชี่ยวชาญการบริหารสถานศึกษา (3) เงื่อนไขความสำเร็จของการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน (4) ผลการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

Baltazar และ Orongan (2024) ได้ศึกษา การพัฒนาวิชาชีพแนวปฏิบัติรูปแบบในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการสนับสนุนองค์กรด้านการเรียนการสอน การกำกับดูแล การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาแบบจำลองเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารจัดการตามแนวปฏิบัติรูปแบบในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการสนับสนุนองค์กร ในการนิเทศการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ตัวชี้วัดการพัฒนาวิชาชีพ แนวปฏิบัติรูปแบบในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ (1) กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เช่น เป็นการอบรม/สัมมนา (2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ (3) การได้รับความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ (1) กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เช่น เป็นการอบรม/

สัมมนา (2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (3) และการได้รับปริญญาชั้นสูง แนวปฏิบัติด้านการจัดการครอบคลุม การกำกับดูแล การปรับปรุง หลักสูตรและการสอน และการจัดการทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินการสนับสนุนขององค์กรผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น (1) การให้โอกาสการทำงาน (2) การฝึกอบรมพัฒนา (3) การทบทวนและประเมินผลระบบการปฏิบัติงาน (4) แผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และ (5) การสั่งจูงใจและการให้รางวัล

Rasouli และ Ghafar (2024) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหาร ในฐานะผู้ขับเคลื่อนหลักที่มีประสิทธิภาพ และสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษานำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหาร ในฐานะผู้ขับเคลื่อนหลักที่มีประสิทธิภาพ และสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างทางทฤษฎี สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 20 คน ในสาขาการศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหาร ในฐานะผู้ขับเคลื่อนหลักที่มีประสิทธิภาพ และสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนได้แก่ (1) ปัจจัยส่งเสริมความสามารถด้านทักษะ (2) ความสามารถในการบริหารจัดการ (3) จรรยาบรรณวิชาชีพและสมรรถนะด้านพฤติกรรม (4) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (5) ตัวชี้วัดทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา (6) การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและสมรรถนะ (7) ความสามารถด้านทัศนคติ (8) ความสามารถทางความรู้ (9) ความสามารถทางการศึกษา (10) ความสามารถด้านความรู้ทักษะและเทคโนโลยี (11) จิตวิญญาณแห่งการบริหารสถานศึกษา (12) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารสถานศึกษา (13) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

สุภาวดี คำนาดี (2556) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเข้าสู่เกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาต่อการเข้าสู่เกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล ตรวจสอบรูปแบบเชิงทฤษฎีของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพื่อการเข้าสู่เกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อการเข้าสู่เกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มปัจจัยภายในและกลุ่มปัจจัยภายนอกส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาต่อการเข้าสู่เกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล 2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อเข้าสู่เกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์การเข้าสู่เกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากลได้ร้อยละ 83.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การประเมินรูปแบบ

การบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อเข้าสู่เกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และกลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมาตรฐานสากล ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ พบว่าผลประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

ประภัสสร บุญบำเรอ และคณะ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ การวิจัยเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัย มี 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชน โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการศึกษาพหุกรณี โรงเรียนเอกชนต้นแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 2 โรงเรียน โดยสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนครู ผู้แทน ผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ และระยะที่ 3 ตรวจสอบรูปแบบ โดยสอบถาม คณะ กรรมการบริหารโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 762 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่ม แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

หนึ่งฤทัย เพ็งบุญ และคณะ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 2) พัฒนารูปแบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน 3) ประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 การวิจัยนี้มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 2 ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน กลุ่ม คือ ผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการบริหารแบบ มีส่วนร่วม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ มีค่าความเชื่อมั่น 0.82 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การร่วมตัดสินใจ รองลงมาคือ การร่วมรับผล ร่วมปฏิบัติการ ร่วมคิดและวางแผนและ ร่วมตรวจสอบและประเมินผล 2) ผลการพัฒนารูปแบบการบริหาร แบบมีส่วนร่วม พบว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ 2.1) กระบวนการมีส่วนร่วม 2.2) สารของการมีส่วนร่วม 2.3) ผู้มีส่วนร่วมใน โรงเรียน และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบพบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

ปัทมา พุทธาน (2565) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการการจัดการศึกษาโรงเรียนสุขภาวะ โรงเรียนแหลมทองผดุงวิทย์ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการการจัดการศึกษา โรงเรียนสุขภาวะโรงเรียนแหลมทองผดุงวิทย์ 2) เพื่อพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการการจัดการศึกษา โรงเรียนสุขภาวะโรงเรียนแหลมทองผดุงวิทย์ และ 3) เพื่อประเมิน ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการการจัดการศึกษาโรงเรียนสุขภาวะ โรงเรียนแหลมทองผดุงวิทย์ ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการ บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าPNI มีค่าเฉลี่ย 0.17 และการจัดการศึกษา โรงเรียนสุขภาวะ โดยภาพรวมมีค่า PNI มีค่าเฉลี่ย 0.212. การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการ การจัดการศึกษา โรงเรียนสุขภาวะโรงเรียนแหลมทองผดุงวิทย์ หรือเรียกว่า “LAEMTHONG PHADUNGWIT HEALTH SCHOOLMODEL” ประกอบด้วย 1) แนวคิด และหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินงาน 5 หลัก ได้แก่ (1) ผู้เรียนเป็นสุข (2) โรงเรียนเป็นสุข (3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข (4) ครอบครัวเป็นสุข และ (5) ชุมชนเป็นสุข 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ 3. การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการ การจัดการศึกษา โรงเรียนสุขภาวะโรงเรียนแหลมทองผดุงวิทย์ มีความถูกต้อง (=4.73) ความเหมาะสม (=4.69) ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ (=4.71) และความเป็นประโยชน์ (=4.74) อยู่ในระดับมากที่สุด

สมบุญ บุรศิริรักษ์ (2565) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการบริหาร จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหาร จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย 2) สร้างรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ 3) ประเมินรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร การสื่อสารและประสานความร่วมมือ และการติดตามและประเมินผลการทำงาน 3. รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริดา สายมายา (2565) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน ในโครงการ “การพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี” (โรงเรียน กพด.) วัดดูประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ พัฒนารูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนในโครงการ “การพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี” (โรงเรียน กพด.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ กระบวนการบริหารงานวิชาการ และผลของการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล 2. ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 100 กับร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 3. รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

สง่า จันทรวิเศษ (2566) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 13 วัดดูประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อตรวจสอบความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ผลการศึกษา

พบว่า 1) สภาพการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการวางแผน การจัดการนำและการควบคุมองค์การสำหรับใช้ในการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน 2) รูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศประเทศ

Davis และ Newstrom (1981) ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มี ประสิทธิภาพ พบว่า การมีส่วนร่วมมีข้อจำกัดคือ ผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ เพื่อที่เข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ด้านจะทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

Hoagland (1986) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์-ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์และครูและผู้บริหาร เรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ ความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ โดยได้ทำการศึกษาผู้บริหารและอาจารย์-ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐอิลลินอยด์ ผลวิจัยสรุปว่า ผู้บริหารและอาจารย์-ครู ที่มีประสบการณ์ทำงานที่มีอายุในการ ทำงานและขาดความคิดเห็นแตกต่างกัน จะมีทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการที่ แตกต่างกัน

Miller (1989) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดวางแผนพัฒนา หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ทางบวกของการเข้ามามีส่วนร่วมระหว่างการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนำ หลักสูตรไปใช้ จะมีประโยชน์อย่างมากในด้านความเข้าใจและการยอมรับ ซึ่งจะเกิดผลดีนั้นจะต้อง ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด

Person (1993) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมี ส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของ ผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

Person (1993) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมี

ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของ
ผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร
ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

Elliont (1994) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจ
ในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างผู้ปกครอง ครู และอาจารย์ กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจ
ร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและ
การตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียนและเสนอแนะองค์ประกอบในการจัด
โครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผลการได้รับ
ความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

Baksh (1995) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
และเจตคติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบว่า โปรแกรม
การมีส่วนร่วมและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการมี
อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโต และความพึงพอใจ
หัวหน้างานการค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Smylie และคณะ (1996) ได้ศึกษาผลการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนที่จัดการศึกษาในเมือง มิตเวสต์เทิร์น ปี 1990 ถึงปี 1994
ผลการวิจัยพบว่า 1) การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนา
ในทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกของ
การเปลี่ยนแปลงองค์กรกับการพัฒนาทางวิชาการมีผลน้อยกว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้กับ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีผลในทางลบหรือ
ทางบวกกับผลการเรียนของนักเรียน และ 3) มีความแตกต่างอย่างมากระหว่างความสัมพันธ์ของ
กลไกการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาทางวิชาการเมื่อผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านและความสัมพันธ์ของ
ตัวแปรเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คงที่

Latham (1997) ได้ทำการศึกษา เจตคติและความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรวมของครู
และผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการให้บริการ ผลการวิจัยพบว่า ครูปกติ ผู้บริหารและครูการศึกษา
พิเศษมีเจตคติต่อการจัดการเรียนรวม และมีความเชื่อตรงกันว่า นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
มีสิทธิ์ได้รับการบริการทางการศึกษา ครูปกติและครูการศึกษาพิเศษมีความเชื่อว่า การจัดการเรียน
รวมจะสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอน ข้อมูลข่าวสารและ
การประชาสัมพันธ์

Woods และ Loughlin (1998) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นเลิศทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางการศึกษา มีดังนี้ 1) มีความชำนาญในการเลือกครู 2) ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) กำกับ ติดตามกิจกรรมโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ 4) อุทิศเวลาให้กับ การปรับปรุงโรงเรียนเต็มที่ 5) สนับสนุน และส่งเสริมครู 6) แสวงหาทรัพยากร และ 7) เป็นผู้นำทางวิชาการที่ตื่นอกจากนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้ยังมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่อไปนี้ คือ 1) ผลผลิต 2) บรรยากาศและวัฒนธรรม 3) การเน้นให้ ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ 4) มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่าง สม่ำเสมอ 5) มีการนำ การสอนที่มีประสิทธิผลไปใช้ 6) มีความต้องการและความคาดหวังสูง 7) มีภาวะผู้นำที่เด่นชัด

ข้อค้นพบจากการศึกษาแสดงลักษณะและความสัมพันธ์ที่สามารถ สังเคราะห์ภาวะผู้นำได้ 3 องค์ประกอบ คือ เน้นการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยให้มี ส่วนร่วมรับผิดชอบ สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ ช่วยเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้และหากมีการนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้

Pena (2000) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของครอบครัว ภายในสิ่งแวดล้อมโรงเรียน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเชื้อสาย แม็กซิกัน-อเมริกัน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง พบว่า ปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมใน ทิศนะผู้ปกครอง คือ ภาษาต่างกันเนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ใช้ภาษาสเปน ขณะที่โรงเรียนและ ครูผู้สอนเป็นภาษาอังกฤษทำให้ผู้ปกครองไม่เข้าใจ และเป้าหมายวัฒนธรรมที่แตกต่าง ระดับ การศึกษาของผู้ปกครอง ระยะทางระหว่างบ้านกับโรงเรียน ความคิดเห็นผู้ปกครอง ซึ่งคิดว่า การศึกษาเป็นหน้าที่รับผิดชอบของโรงเรียน จึงไม่ต้องการจะแทรกแซงการทำงานของครู ความไม่เข้าใจในระบบการศึกษา ขาดคนดูแลเด็กเล็กที่บ้าน เวลาทำงานที่ไม่ตรงกัน ปัญหา ครอบครัว และประโยชน์ของกิจกรรม ความคิดเห็นที่มีต่อครูคือ รู้สึกด้อยค่าและเหมือนถูกออก คำสั่งมากกว่าคำ แนะนำ ส่วนผู้บริหารก็มีภาระงานมาก พฤติกรรมที่แสดงออกไม่จริงใจและ ขาดการยอมรับในตัวผู้บริหาร ขณะที่ผู้บริหารและครูเห็นว่า มีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นหากผู้ปกครองเข้า มามีส่วนร่วมกับการเรียนมากขึ้น

Aldinger (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนของการดำเนินการโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพในจังหวัดเจ้อเจียง ประเทศจีน โดยการวิเคราะห์ทฤษฎีฐานรากมีขั้นตอนก่อนการดำเนินงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบ และกระบวนการประเมินผล ของระดับห้องเรียนตามกิจกรรมของ โรงเรียน เช่น การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านกายภาพ และด้านจิตสังคม พบว่า โรงเรียนยังขาดการทำความเข้าใจ และการบูรณาการแนวคิด HPS และขาดการพัฒนาอาชีพ และ

การสนับสนุน แต่ผู้เข้าร่วมโครงการด้านสุขภาพนั้นต้องปรับตัวเกี่ยวกับ ทักษะความรู้ ความคิด และพฤติกรรม

Ternieden (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ กรณีศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสามหมู่บ้านชนบทประเทศเอธิโอเปีย ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของทั้งสามหมู่บ้าน Khisha, Triab และ Shinkah มีรูปแบบที่ต่างกัน มีส่วนร่วมหลายองค์ประกอบได้บูรณาการแนวคิดของการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการสร้างความสัมพันธ์ความไว้วางใจกับชุมชนซึ่งมีอิทธิพลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนใน 3 หมู่บ้าน จากการสัมภาษณ์ผู้ปกครอง และครู ได้แสดงความคิดเห็นว่า สภาพภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์มีอิทธิพลต่อระดับของการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครองได้รับแรงจูงใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียน เพราะด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของเด็กที่ประสบอุบัติเหตุ และการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียน ท้องถิ่น เกษตรกร และสหกรณ์ พบว่า ส่วนใหญ่มักจะมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างเป็นทางการ

Ramstetter (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการประเมินและเสริมสร้างสุขภาพ การประสานงานในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การศึกษาแบบองค์รวมที่ครอบคลุมผ่านกระบวนการของการประเมินผลการดำเนินงาน และการประเมินผลการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสนับสนุนที่ต้องการคือ ด้านการเงิน และการดูแลจากคณะกรรมการโรงเรียน ความปลอดภัยเพื่อสุขภาพของนักเรียน จึงจะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และเชิญสมาชิกของชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่ภายนอกมาร่วมเป็นผู้ประสานงานร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินโรงเรียนร่วมคิดสร้างเสริมสุขภาพนักเรียนเชื่อมต่อกับภารกิจของโรงเรียน และมีโปรแกรมการเก็บบันทึกการประชุมสะท้อนความคิดเห็น มีการประเมินผลหลังดำเนินการ และเผยแพร่ผลงาน

Gumus (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียนตุรกี กรณีการวิเคราะห์หลายระดับ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของโรงเรียนทั้งในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา เฉพาะปัจจัยในระดับชุมชน พบว่า การมีส่วนร่วมของเด็กนักเรียนทั้งสองระดับมีปัญหาคล้ายกับหลาย ๆ ประเทศที่กำลังพัฒนา มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของเด็กชาย และเด็กหญิง ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านครัวเรือน โดยไม่คำนึงถึงบทบาทของสภาพแวดล้อมที่เด็กอาศัยอยู่ มีตัวแปรด้านบริบททางเศรษฐกิจ และสังคม ในการสร้างแบบจำลอง พบว่า มีการกำหนดนโยบายพัฒนาระบบความสัมพันธ์ตามบริบทเศรษฐกิจ สังคม เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างครัวเรือน และระดับการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้ปกครอง และหัวหน้าครัวเรือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ความยากจนของครัวเรือน และ

ครัวเรือนขนาดใหญ่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ผลการศึกษาการวิเคราะห์หลายระดับแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของนักเรียนในโรงเรียนกับชุมชนมีนัยสำคัญแตกต่างกัน

Mobbs (2013) ได้ศึกษา การพัฒนาเด็กที่มีสุขภาพดีด้านคุณลักษณะมีความเชื่อมโยงกับคุณลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเมื่อเปรียบเทียบในระดับคุณลักษณะของเครือข่ายกับผลการดำเนินงาน และเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพของเครือข่ายกับความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างโครงสร้างเครือข่ายกับองค์กร และความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างโครงสร้างเครือข่ายกับองค์กรที่ให้บริการ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพของเครือข่าย มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างระดับของการรวมกลุ่มของผู้ให้บริการระดับปฐมภูมิเทียบกับประสิทธิภาพของเครือข่าย ยังพบว่า ความไว้วางใจระหว่างภายในองค์กรเครือข่าย ผู้มีส่วนได้เสียไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของเครือข่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

นุชนาถ สอนสง และสงวน อินทร์รักษ์ (2561) ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด วัดอุปพระสงค์เพื่อ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด จำนวน 67 กลุ่มเครือข่าย ผลการศึกษาพบว่า 1. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการกลุ่มเครือข่าย 2) บรรยากาศการมีส่วนร่วม 3) องค์กรเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ภาวะผู้นำ 6) กิจกรรมที่ทำร่วมกัน 7) การติดต่อสื่อสาร 8) การใช้เทคโนโลยี 2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด มี 8 องค์ประกอบ 58 ตัวแปร ซึ่งมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และถูกต้องครอบคลุม

นิสรพร แซ่มชุกราม (2561) ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 วัดอุปพระสงค์เพื่อ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยใช้สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 32 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า (1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิการ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ส่วนอีก 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีสุขภาพดี การเกี่ยวข้องทางสังคม การบูรณาการทางสังคม จังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วม ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน (3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศฤงคาร ใจปันหา (2563) ศึกษา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการกระจายอำนาจ และด้านการบริหารเชิงกล สำหรับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ประกอบด้วย แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายอำนาจในการบริหารและปัจจัยความสำเร็จ โดยรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นรูปแบบที่มีการบูรณาการองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม 3) วิธีการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ 4) การทำงานเป็นทีม 5) ผลลัพธ์ ซึ่งประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คณะกรรมการบริหารงานวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 (2564) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน คุณภาพของชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนครศรีธรรมราช เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 385 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. โรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนครศรีธรรมราช เขต 3 มีสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.24 รองลงมาด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.01 ด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย 3.93 และด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.88 2. องค์การประกอบหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) โลกทัศน์ (2) การร่วมเสริมสร้างพลังบวก (3) การทำงานเป็นทีม (4) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (5) การบรรลุผลสำเร็จ 3. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 7 ส่วน คือ ชื่อรูปแบบ ความเป็นมาของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ แนวทางการประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ชัยญาก็ค ไยดี (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำ ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (1) ด้านความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา และส่งเสริมการระดมทุน (2) ด้านพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (3) ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำด้านการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูเข้าใจและเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร

(4) ด้านการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องใช้ยุทธศาสตร์ความร่วมมือโดยเชิญทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความเข้าใจ กำหนดยุทธศาสตร์ วางแผนในการพัฒนา สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และองค์ความรู้ร่วมกันและควรแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดเก็บและดูแลระบบข้อมูลให้สามารถเรียกใช้ได้สะดวก (5) ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล ผู้บริหารควรมีนโยบายการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้เรียนอย่างชัดเจนและมีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และมีเครื่องมือดิจิทัลที่เพียงพอต่อการใช้งานของนักเรียน

อร่าม วัฒนะ (2561) ได้สรุป แนวคิดร่วมกันตามขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบได้ 4 หลักใหญ่ ได้แก่ ขั้นตอนการสำรวจการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การออกแบบและการตรวจสอบ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างรูปแบบและตรวจสอบรูปแบบ โดยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้ประเมินได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้ประเมินด้วยแบบประเมิน ซึ่งประเมินด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ขั้นตอน ดังกล่าว เป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์ และคณะ (2562) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 1 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านหลักคุณธรรม

ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า
 และด้านหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ 2) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ
 โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและ
 รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย คือ ด้านหลักคุณธรรม
 ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส
 และด้านหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

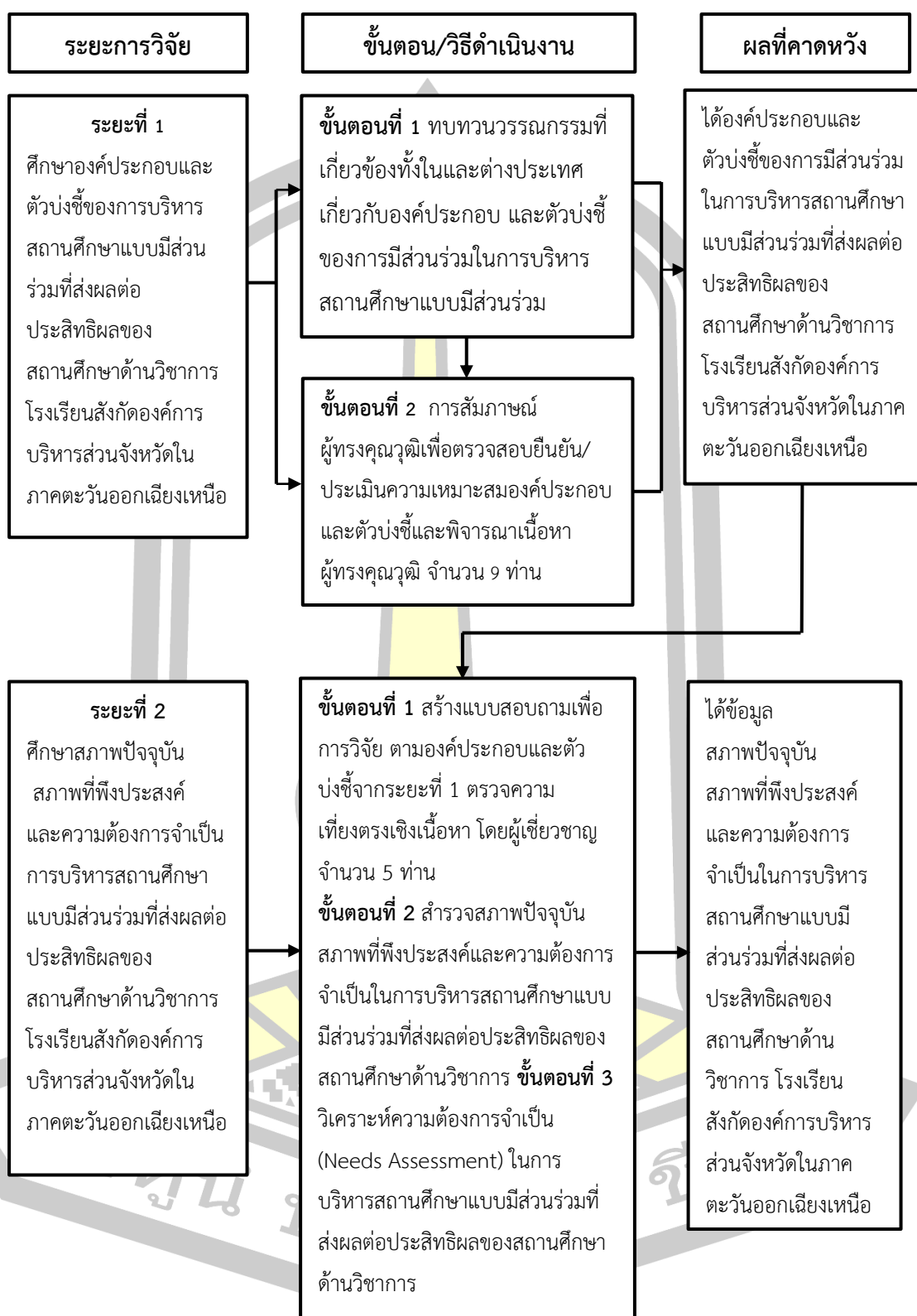
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ







ภาพประกอบ 12 แสดงขั้นตอนการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ จาก เอกสาร ตำรา วิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ จากตำรา บทความวิชาการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์องค์ประกอบ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
3. สร้างกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
4. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยัน/ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้และพิจารณาเนื้อหา ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบ ยืนยัน และประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้และพิจารณาเนื้อหา การวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในระดับผู้วางนโยบาย จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในระดับหน่วยปฏิบัติ จำนวน 3 คน และทำการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และทำการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยมีลักษณะคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของตัวแปร การวิจัยกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและให้ความเห็น

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยถอดความที่ได้บันทึกเทปจากการสัมภาษณ์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น จะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถามเพื่อเสนอข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตามระยะที่ 1 ครอบคลุมเนื้อหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าว มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือด้วยวิธีการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้

1. สร้างแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตั้งคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมภาระงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อนำมาประมวลรวมเป็นข้อคำถาม

ศึกษาหลักการสร้างเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถาม จากตารางการวิจัยเบื้องต้นของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) และการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

3. นำข้อความหลักการดังกล่าวมาสร้างแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม

4. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ดังภาคผนวก) ซึ่งความสอดคล้อง (IOC) พบว่า มีข้อคำถามของแบบสอบถาม จำนวน 48 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

5. ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงให้ถูกต้องและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับ สถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

ทำการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .479 - .850 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือสภาพปัจจุบัน มีค่าเท่ากับ $\alpha = 0.942$ และแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .479 - .898 และค่าความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ $\alpha = 0.980$

ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดำเนินการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นโดยการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ และคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยขั้นตอนนี้ประกอบด้วยบุคลากรของ สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ และ คณะกรรมการสถานศึกษาฯ จำนวน 216 แห่ง รวม 9,101 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ และคณะกรรมการสถานศึกษาฯ จำนวน 387 คน ได้จากการกำหนดโดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนตามขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด 17 จังหวัด ที่มีโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สุ่มโรงเรียนมาร้อยละ 30 โดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้ 5 จังหวัด อบจ.กาฬสินธุ์ อบจ.นครราชสีมา อบจ.มหาสารคาม อบจ.ร้อยเอ็ด อบจ.ศรีสะเกษ มีสถานศึกษารวมทั้งสิ้น จำนวน 133 แห่ง

2. ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มโรงเรียนจาก อบจ. 5 จังหวัดตามขั้นที่ 1 สุ่มร้อยละ 20 จาก 133 โรงเรียน ได้มา 26 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

3. ขั้นตอนที่ 3 ทำการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยแต่ละโรงเรียนประกอบด้วยผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1. ผู้บริหารโรงเรียน (ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รวม 2 คน) 2. ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 คน และ 3 คณะกรรมการสถานศึกษาฯ จากภายนอก จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น โรงเรียนละ 13 คน ดังรายละเอียดตามตาราง 27



ตาราง 27 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

องค์การบริหารส่วน จังหวัด	ประชากร (คน)						กลุ่มตัวอย่าง					
	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	รองผู้บริหารสถานศึกษา	คณะกรรมการสถานศึกษา	ครู	รวมประชากร	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	รองผู้บริหารสถานศึกษา	คณะกรรมการสถานศึกษา	ครู	รวมกลุ่มตัวอย่าง
อบจ.กาฬสินธุ์	12	6	6	144	483	627	2	4	2	6	16	30
อบจ.นครราชสีมา	58	24	34	726	1,937	2663	11	22	11	33	88	165
อบจ.มหาสารคาม	20	14	6	216	476	692	4	8	4	12	32	60
อบจ.ร้อยเอ็ด	4	4	-	36	73	109	1	2	1	3	8	15
อบจ.ศรีสะเกษ	39	25	14	435	1,102	1,537	8	16	8	21	64	117
รวม	133	73	60	1,557	4,071	5,628	26	52	26	75	208	387

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้เครื่องมือวิจัยชุดที่ 1 คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ผู้วิจัยดำเนินการดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามมาปรับปรุงข้อความให้ถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และจัดทำเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย
2. ดำเนินการขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
3. ผู้วิจัยส่งหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบ QR Code สำหรับตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยเดินทางไปส่งเอกสารด้วยตนเองทุกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดช่วยประชาสัมพันธ์ให้กับสถานศึกษาในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา โดยการตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 387 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือวิจัย ชุดที่ 1 แบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมาย ตามเกณฑ์ที่กำหนด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการทำวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage) (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) โดยใช้สูตร

ต่อไปนี้เป็น

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ (Percentage)

f แทน จำนวนของสิ่งที่ต้องการเปรียบเทียบ

N แทน จำนวนเต็มของสิ่งที่ต้องการเปรียบเทียบ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) โดยใช้สูตรต่อไปนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ แทน ผลรวมของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างหรือประชากร

n แทน จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (คณาจารย์
ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561) โดยใช้สูตร
ต่อไปนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่าง
X แทน ข้อมูลแต่ละตัว
 $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง
n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของตัวอย่าง

1.4 สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากร
(สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) โดยใช้สูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{p(1-p)}{\frac{l^2}{z^2} + \frac{p(1-p)}{N}}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่ม
l = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมให้เกิดขึ้นได้
z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด
z = 1.96 ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = .05$)
z = 2.58 ระดับความเชื่อมั่น 99% ($\alpha = .01$)

พูน ปณ จิต ชีเว

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้ Item total Correlation คือ การหาความสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม การคำนวณจะใช้สูตร สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r_{xy}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
 $\sum X$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร Y
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปร X และ Y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร X
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร Y
 N แทน จำนวนคู่ของค่าตัวแปรหรือจำนวนสมาชิกในกลุ่ม

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การจัดกระทำข้อมูล

ขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับ
เลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์
 2. ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ต่อไปนี้ สภาพการดำเนินงานปัจจุบันมากที่สุด/
พึงประสงค์มากที่สุด ให้คะแนน 5 สภาพการดำเนินงานปัจจุบันมาก/พึงประสงค์มากให้คะแนน
4 สภาพการดำเนินงานปัจจุบันปานกลาง/พึงประสงค์ปานกลาง ให้คะแนน 3 สภาพการดำเนินงาน
ปัจจุบันน้อย/พึงประสงค์น้อย ให้คะแนน 2 และสภาพการดำเนินงานปัจจุบันน้อยที่สุด/พึงประสงค์
น้อยที่สุด ให้คะแนน 1
 3. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น
ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) และแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)
- | | |
|-----------------------------|---|
| ค่าเฉลี่ย | ระดับการดำเนินงาน/พึงประสงค์ |
| ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง | สภาพการดำเนินงานปัจจุบันหรือ
พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง | มีสภาพการดำเนินงานปัจจุบันหรือ
พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง | มีสภาพการดำเนินงานปัจจุบันหรือ
พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง | มีสภาพการดำเนินงานปัจจุบันหรือ
พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง | มีสภาพการดำเนินงานปัจจุบันหรือ
พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ ในขั้นตอนที่ 1 ระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการตามความจำเป็น ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) โดยวิธีการที่หาค่าผลต่าง I – D แล้วหารด้วย ค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวัง โดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

I (Importance) หมายถึง ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิด

D (Degree of success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ โดยการสร้างข้อสรุปจากเนื้อหาการสัมภาษณ์และพรรณนาวิเคราะห์

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ หรือสถานศึกษาซึ่งมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม หรือสถานศึกษาซึ่งมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โดยพิจารณาเลือกสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง ทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มครู โดยการศึกษาเอกสาร บันทึกเสียง บันทึกภาพ

และอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ผู้วิจัยดำเนินการเลือกโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง โดยทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มครู โดยการศึกษาเอกสาร บันทึกเสียง บันทึกภาพและอื่น ๆ เพื่อออกแบบยกร่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติโรงเรียนที่เลือกเป็นโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้รับรางวัล จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล และสังกัดเอกชน เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (1) เป็นโรงเรียนที่มีการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่เด่นชัดเป็นเชิงประจักษ์ (2) เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับภาค (3) เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินรอบสี่จาก สมศ. ในระดับดีมาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวิจัย ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
- 1.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง
- 1.3 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและความสอดคล้องของข้อความ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในกาสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ที่ได้รับรางวัลศึกษาด้านคุณภาพการศึกษา โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน โดยเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล และสังกัดเอกชน เกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (1) เป็นโรงเรียนที่มีการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่เด่นชัดเป็นเชิงประจักษ์ (2) เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับภาค (3) เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินรอบสี่จาก สมศ. ในระดับดีมาก

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนของภาษาและความครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญ

1.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้วจัดพิมพ์ฉบับจริง เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการติดต่อประสานงานกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยมีหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล โดยโทรติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์ แล้วกำหนดวันเวลานัดหมายการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ซึ่งกำหนดวันศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ณ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 3 แห่ง โดยศึกษาพหุกรณี เลือกโรงเรียนต่างสังกัด ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กำหนดศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในวันที่ 18 – 19 สิงหาคม 2567

1.1.2 โรงเรียนสาธิตเทศบาลบ้านหัวหิน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในวันที่ 10 - 11 สิงหาคม 2567

1.1.3 โรงเรียนเมทนีดล สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน จ.ขอนแก่น ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในวันที่ 25 - 26 สิงหาคม 2567

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยการสร้างข้อสรุปจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ
สถานศึกษา

1.3 ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลผลที่ได้จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และการแบบสัมภาษณ์หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการสร้างข้อสรุปจากเนื้อหาการสัมภาษณ์และจัดกลุ่มเนื้อหาจากข้อมูลที่ได้รวบรวมได้นำมาหาข้อสรุป เพื่อนำไปพัฒนาเป็น

แนวทางในการร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เป็นขั้นตอนการหลอมรวมหรือจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ โดยผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาและการวิเคราะห์รูปแบบในขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ

2. นำร่างรูปแบบรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ทรงคุณวุฒิและนำข้อเสนอแนะที่ได้รับไปปรับปรุง แก้ไข ร่างรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและให้มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 การยกร่างรูปแบบและคู่มือการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำหรับการยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ และนำข้อเสนอแนะที่ได้รับไปปรับปรุง แก้ไข ให้ร่างรูปแบบมีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น

2. ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับการพิจารณาผู้เชี่ยวชาญ สำหรับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน ดังนี้

3. ผู้วิจัยแจ้งความประสงค์ขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงาน กำหนดวัน เวลา นัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งกำหนดวันสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ 11 กรกฎาคม 2567 ระหว่างเวลา 09.00 น. – 12.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม ซึ่งรูปแบบการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มี 2 แบบ คือ การประชุมแบบ onsite

5. ยกร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

6. ผู้วิจัยนำเสนอร่างรูปแบบต่อผู้ทรงคุณวุฒิ โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาร่างรูปแบบ โดยให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ สำหรับให้ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ผู้วิจัยนำคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) มีเกณฑ์การประเมินดังนี้

5 หมายถึง มีการใช้ประโยชน์/มีความเป็นไปได้/มีความเหมาะสม/มีความถูกต้องมากที่สุด

4 หมายถึง มีการใช้ประโยชน์/มีความเป็นไปได้/มีความเหมาะสม/มีความถูกต้องมาก

3 หมายถึง มีการใช้ประโยชน์/มีความเป็นไปได้/มีความเหมาะสม/มีความถูกต้องปานกลาง

2 หมายถึง มีการใช้ประโยชน์/มีความเป็นไปได้/มีความเหมาะสม/มีความถูกต้องน้อย

1 หมายถึง มีการใช้ประโยชน์/มีความเป็นไปได้/มีความเหมาะสม/มีความถูกต้องน้อยที่สุด

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย	ระดับการดำเนินงาน/พึงประสงค์
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง มีการใช้ประโยชน์/มีความเป็นไปได้/มีความเหมาะสม/มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง มีการใช้ประโยชน์/มีความเป็นไปได้/มีความเหมาะสม/มีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง มีการใช้ประโยชน์/มีความเป็นไปได้/มีความเหมาะสม/มีความถูกต้องอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการใช้ประโยชน์/มีความเป็นไปได้/
มีความเหมาะสม/มีความถูกต้องอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการใช้ประโยชน์/มีความเป็นไปได้/
มีความเหมาะสม/มีความถูกต้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ขั้นตอนที่ 1 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้เป็นการประเมินการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ไปทดลองใช้ใน
สถานการณ์จริงว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีการใช้ประโยชน์ต่อ
การนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ด้านวิชาการ

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่มีส่วนร่วมในการใช้คู่มือการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหาร
สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยพิจารณาโรงเรียนที่
มีความสนใจและนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. คู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาด้านวิชาการ ที่ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
(Connoisseurship) จำนวน 9 คน โดยการประเมินรูปแบบเกี่ยวกับประเด็น มีความเหมาะสม
มีความเป็นไปได้ และมีการใช้ประโยชน์
2. เอกสารประกอบการฝึกอบรม ตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษา
แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
3. แบบประเมินมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีการใช้ประโยชน์
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
ในประเด็นการประเมินก่อนและหลังการใช้คู่มือการพัฒนา
4. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบการบริหาร
สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ของโรงเรียน

กลุ่มเป้าหมายและโรงเรียนที่สนใจเข้าร่วมรับการพัฒนา โดยผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายและโรงเรียนที่สนใจเข้าร่วม
รับการพัฒนา
2. ขออนุญาตราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
เพื่อเชิญโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายและโรงเรียนที่สนใจเข้าร่วมรับการพัฒนา
3. ทำหนังสือราชการประสานงานโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายและโรงเรียนที่สนใจ
เข้าร่วมรับการพัฒนา โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด
4. ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการตามคู่มือการพัฒนาแบบการบริหาร
สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ และศึกษาดูงาน
วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ในวันที่ 18 ธันวาคม 2567 ณ โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์
ซึ่งเป็นโรงเรียนต้นแบบด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม
5. ดำเนินการทดใช้รูปแบบฯ ตามแผนที่กำหนดไว้ ณ โรงเรียนเวียงสะอาด
ซึ่งเป็นโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยการอบรมเข้ม 3 วัน การฝึกลงมือปฏิบัติ 15 วัน ๆ ละ
3 ชั่วโมง (รวม 15 ชั่วโมง) และการสัมมนาเพื่อสรุปผลการพัฒนาวันสุดท้าย 3 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น
72 ชั่วโมง ระหว่าง วันที่ 17 เดือน ธันวาคม 2567 ถึง วันที่ 31 มกราคม 2568 รวม 45 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายตาม
เกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยดำเนินการสรุป นำผลการศึกษาค้นคว้าการนำรูปแบบไปใช้ฯ แล้วทำการประชุม
รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
ด้านวิชาการ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษางานวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
I	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
D	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
$PNI_{modified}$	แทน ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์การศึกษาค้นคว้าในระยะที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับ “การมีส่วนร่วม” ดังนี้

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้าร่วมด้วยกัน เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีประเด็นสำคัญที่ต้องทำร่วมกัน ดังนี้ 1) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การร่วมในการปฏิบัติการ 3) การร่วมตัดสินใจ 4) การร่วมไว้วางใจ 5) การร่วมประเมินผล และ 6) การร่วมรับผลประโยชน์

2. ลักษณะการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสาร การปรึกษาหารือ การประชุมรับฟังความคิดเห็น การประชาวิจารณ์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกลไกทางกฎหมาย

3. ความสำคัญของการมีส่วนร่วม หมายถึง การช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมส่งผลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการทำงานร่วมกัน ดังนี้ 1) เป็นการเปิดโอกาสในการทำงาน 2) การทำให้เกิดความรู้สึกรัก ความผูกพันและความภูมิใจ 3) การระดมทรัพยากร 4) การทำให้เกิดการยอมรับ 5) การลดช่องว่างของระบบการสื่อสาร 6) ความรู้สึกในการแสดงความเป็นเจ้าขององค์กร และ 7) การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

4. กระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมีกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผนตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

5. องค์ประกอบการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร หรือเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ ต้องอาศัยการประสานงานของผู้ร่วมงานซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องจำนวน 6องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการร่วมตัดสินใจ (Decision making)

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการร่วมไว้วางใจ (Trust)

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการร่วมประเมินผล (Evaluation)

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)

ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับความหมายของแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ดังนี้

1. การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรที่ได้วางแผนไว้ ซึ่งแนวทางนั้นต้องพิจารณาจากศักยภาพขององค์กรและแนวโน้มของสถานการณ์ภายนอก รวมไปถึงความต้องการขององค์กรว่าต้องการดำเนินงานไปในทิศทางไหน เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 4 เนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน - การสร้าง

ความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนร่วม เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และสถานศึกษาเครือข่าย ในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการและการบรรยายที่ใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบสนับสนุนกระบวนการ การประเมินผล

เน้นการสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบประเมินความพึงพอใจ เพื่อวัดความเข้าใจและความร่วมมือในการสร้างวิสัยทัศน์

1.2 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ - การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายร่วม โดยใช้กิจกรรมฝึกปฏิบัติใน Workshop และเอกสารประกอบเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน วิธีการประเมินเน้นการสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูล และการประเมินผลงานที่ได้จากการวิเคราะห์ร่วมกัน

1.3 การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ เข้าใจ และยอมรับ - การเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านการใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น PowerPoint และเอกสารประกอบ รวมถึงการจัดประชุมเพื่ออธิบายและตอบคำถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกันและยอมรับ การประเมินผลสามารถใช้การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ และแบบประเมินความพึงพอใจ เพื่อวัดผลสำเร็จของการสื่อสาร

1.4 ฝึกปฏิบัติการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน - การจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายได้ลงมือปฏิบัติจริง เช่น การจำลองการสร้างวิสัยทัศน์ การอภิปรายร่วมใน PLC และการศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้แนวทางที่เหมาะสม โดยใช้ใบงานเป็นสื่อเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประเมินผลเน้นการสังเกตทักษะที่พัฒนาขึ้น การสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วม และการตรวจสอบผลงานจากกิจกรรมฝึกปฏิบัติ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือความสำเร็จเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในการที่จะเสริมแรงให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพ และมีความพึงพอใจต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 เนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

2.1 การวางแผนและการส่งเสริมการทำงานทีม - การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วม เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตำบล ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และสถานศึกษาเครือข่าย ได้ร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกันผ่านกิจกรรม Workshop หรือ PLC ที่มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือในทีมโดยใช้สื่อ PowerPoint เอกสารประกอบ และใบงานช่วยสนับสนุนการวางแผน การประเมินผลเน้นการสังเกตการทำงานของทีม การสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการวางแผน และการตรวจสอบคุณภาพแผนงานที่ได้

2.2 การกำหนดบทบาทการทำงานร่วมกัน - การจัดสรรหน้าที่และบทบาทของแต่ละฝ่ายในทีมให้เหมาะสมกับความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ โดยเน้นการสร้าง

ความเข้าใจในความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ผ่านการบรรยายและ Workshop โดยใช้สื่อ PowerPoint และใบงานสำหรับช่วยชี้แจงบทบาทหน้าที่ การประเมินผลใช้การสังเกตและสัมภาษณ์ เพื่อประเมินความชัดเจนและประสิทธิภาพในการทำงานตามบทบาทที่กำหนด

2.3 การบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกัน – การสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดหา จัดสรร และใช้งานทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นความโปร่งใสและการสื่อสารที่ดีผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบ PLC หรือ Workshop ซึ่งใช้เว็บไซต์และเอกสารประกอบเป็นเครื่องมือในการจัดการข้อมูลและทรัพยากร การประเมินผลเน้นการตรวจสอบวิธีการใช้งานทรัพยากรและการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุง

2.4 การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม – การสร้างกระบวนการประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ เช่น การจัดประชุม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของโครงการหรือการวางแผน โดยใช้ใบงานและ PowerPoint ช่วยในการรวบรวมข้อมูล การประเมินผลสามารถทำได้ผ่านการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ผลงานที่ได้จากการประเมินร่วมกัน

2.5 ฝึกปฏิบัติ - การจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เช่น การจำลองสถานการณ์การทำงานเป็นทีม การวางแผนร่วมกัน หรือการแก้ปัญหาผ่านกิจกรรม Workshop และ PLC โดยใช้ใบงาน เว็บไซต์ และเอกสารประกอบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การประเมินเน้นการสังเกตความสามารถในการปฏิบัติจริง การสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์จากการฝึก และการตรวจสอบความสำเร็จของผลงานที่เกิดขึ้น

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีว่า เป็นแนวทางที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในการตัดสินใจจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่การดำเนินงาน ประกอบด้วย 4 เนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์และระบุปัญหา – การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วม เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตำบล ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และสถานศึกษาเครือข่าย ได้ใช้กระบวนการวิเคราะห์และระดมสมองร่วมกัน เพื่อกำหนดปัญหาอย่างชัดเจนและรอบด้าน ผ่านการบรรยายและการใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบเพื่อช่วยในการเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ วิธีการประเมินผลใช้การสังเกตและสัมภาษณ์เพื่อวัดความเข้าใจและความชัดเจนในการระบุปัญหา

3.2 การตัดสินใจ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ - การตัดสินใจร่วมกันโดยใช้ข้อมูลและแนวคิดที่ได้รับจากการระดมสมอง เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับบทบาทของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารเป็นผู้กำกับ

ดูแล คุรุรับผิดชอบการดำเนินงาน และชุมชนสนับสนุนทรัพยากร ผ่านการฝึกปฏิบัติใน Workshop ที่ใช้ในงานเพื่อช่วยกำหนดบทบาทชัดเจน วิธีการประเมินใช้การสัมภาษณ์และการประเมินผลงาน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการมอบหมายหน้าที่

3.3 การตรวจสอบและการติดตามความก้าวหน้าของการตัดสินใจ – การจัดระบบการติดตามผลการดำเนินงาน โดยมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของงานที่มอบหมาย ผ่านการประชุม Workshop หรือการจัด PLC เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่พบและวิธีปรับปรุง พร้อมใช้เอกสารและใบงานสำหรับติดตามการดำเนินงาน วิธีการประเมิน ประกอบด้วย การสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมินผลงาน เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3.4 ปฏิบัติการตัดสินใจร่วมกัน - การสร้างกระบวนการตัดสินใจร่วมผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เช่น Workshop หรือการจัดสถานการณ์ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พร้อมทั้งฝึกฝนทักษะการทำงานร่วมกันโดยใช้ PowerPoint และใบงานในการจัดกระบวนการ วิธีการประเมินใช้ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมินผลงานเพื่อตรวจสอบว่าผู้มีส่วนร่วมสามารถตัดสินใจร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การร่วมไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เช่น บริหารสถานศึกษา ครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 เนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

4.1 การสร้างความไว้วางใจในทีม - การส่งเสริมการสร้าง ความไว้วางใจระหว่างผู้มีส่วนร่วม เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และสถานศึกษาเครือข่าย โดยมีกระบวนการกำหนดข้อตกลงร่วมกัน การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส การยึดมั่นในความซื่อสัตย์ และการแสดงออกถึงความเอาใจใส่ผ่านการบรรยายและ Workshop ที่ใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบช่วยเสริมความเข้าใจ การประเมินพฤติกรรมนี้สามารถทำได้ผ่านการสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมินผลงาน เพื่อให้มั่นใจว่าทีมมีความเชื่อมั่นในกันและกัน

4.2 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กร – การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา โดยเน้นการรับผิดชอบในบทบาทของแต่ละฝ่าย เช่น การร่วมกิจกรรม Workshop การศึกษาดูงาน และการลงมือปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้ใบงานและเอกสาร

ประกอบเป็นเครื่องมือกระตุ้นการมีส่วนร่วม พร้อมติดตามผลผ่านการสังเกตและสัมภาษณ์ เพื่อประเมินผลลัพธ์และปรับปรุงกระบวนการให้สอดคล้องกับเป้าหมาย

4.3 คุณธรรม จริยธรรมที่สำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจในทีม –

การปฏิบัติตามหลักคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ความยุติธรรม และการแสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของทีม โดยการบรรยายและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยส่งเสริมความเข้าใจในจริยธรรมที่สำคัญต่อการทำงานร่วมกัน โดยใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบเพื่อเน้นย้ำหลักการ การประเมินสามารถทำได้ผ่านการสัมภาษณ์และการประเมินผลงาน เพื่อดูว่าทีมมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมดังกล่าว

4.4 ปฏิบัติการสร้าง ความไว้วางใจ - การจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เช่น

Workshop และการฝึกปฏิบัติที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันในทีม โดยการจำลองสถานการณ์ที่ต้องการความร่วมมือหรือการแก้ปัญหาาร่วมกัน เช่น การพัฒนาแผนงาน การศึกษาดูงาน และการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เอกสารและใบงานที่เหมาะสม การสังเกตพฤติกรรมในระหว่างกิจกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมเป็นวิธีการประเมินผล เพื่อวัดความก้าวหน้าในการสร้างความไว้วางใจ

5. การร่วมประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการประเมินผล

การดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เช่น บริหารสถานศึกษา ครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อประเมินผลการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 เนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

5.1 การสร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา การกำหนด

เกณฑ์การวัดผล การเก็บข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล - การออกแบบและสร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับจุดประสงค์และเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ โดยผู้มีส่วนร่วม เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และสถานศึกษาเครือข่าย ร่วมมือกันใน Workshop เพื่อกำหนดเกณฑ์การวัดผลและเลือกเครื่องมือที่เหมาะสม เช่น แบบสอบถามหรือแบบทดสอบ พร้อมทั้งจัดกระบวนการเก็บและจัดการข้อมูล โดยใช้ PowerPoint เอกสารประกอบ และใบงานสนับสนุนการทำงาน การประเมินผลเน้นการสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมินผลงานที่เกี่ยวข้อง

5.2 การแปลความหมาย การปรับปรุง และการนำผลประเมินไปใช้ในการ

พัฒนาองค์กร - การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้และตีความผลการประเมินเพื่อพัฒนาองค์กร โดยเปิดเผยผลลัพธ์อย่างโปร่งใสให้ผู้มีส่วนร่วมรับทราบ และพิจารณาข้อเสนอแนะจากข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ การพัฒนาใช้วิธีการบรรยายและ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปใช้ โดยใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบเพื่อสนับสนุน

กระบวนการ การประเมินผลเน้นการสัมภาษณ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของการปรับปรุงกับผลลัพธ์ที่ได้

5.3 ฝึกปฏิบัติการ - การจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติให้ผู้มีส่วนร่วมได้เรียนรู้และทดลองสร้างเครื่องมือประเมิน การกำหนดเกณฑ์วัดผล การรวบรวมข้อมูล การตีความผล และการนำผลไปใช้งานจริง ผ่านกิจกรรม Workshop และ PLC โดยใช้ใบงานและเอกสารประกอบเพื่อช่วยในการปฏิบัติ การประเมินผลเน้นการสังเกตทักษะที่พัฒนา การสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์จากการฝึก และการตรวจสอบผลงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติ

6. การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การที่กลุ่มบุคคล เช่น ครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาดังกล่าว เช่น การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการเพิ่มความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 4 เนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

6.1 การระบุและทำความเข้าใจความต้องการของกลุ่มผู้ได้รับประโยชน์ - การวิเคราะห์และศึกษาความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และสถานศึกษาเครือข่าย เพื่อให้เข้าใจความต้องการทั้งในด้านส่วนบุคคล ด้านวัตถุ และด้านสังคม ผ่านกิจกรรมบรรยายและ PLC พร้อมใช้ PowerPoint และใบงานช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ การประเมินผลเน้นการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วม และการประเมินความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้

6.2 การสร้างโครงสร้างพื้นฐานและบริการที่ตอบสนองความต้องการ - การออกแบบและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ทรัพยากรการเรียนการสอน หรือการจัดบริการต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้ได้รับประโยชน์ โดยใช้กระบวนการศึกษาดูงาน ลงมือปฏิบัติ และการประชุม PLC เพื่อวางแผนและดำเนินการ โดยเอกสารประกอบและ PowerPoint ถูกใช้เป็นสื่อในการนำเสนอแนวคิด การประเมินผลเน้นการสังเกตผลการดำเนินงาน การสัมภาษณ์ผู้ใช้บริการ และการประเมินผลงานที่เกิดขึ้น

6.3 กำหนดมาตรการเพื่อให้ผลประโยชน์คงอยู่ต่อไปในระยะยาว - การวางแผนและกำหนดแนวทางรักษาผลประโยชน์ที่สร้างขึ้น เช่น การจัดตั้งระบบติดตามผล การพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง โดยเน้นกิจกรรมฝึกปฏิบัติ และการบรรยายที่สนับสนุนการพัฒนาความเข้าใจในกระบวนการรักษาความยั่งยืน ใช้ PowerPoint และใบงานช่วยในกระบวนการ การประเมินผลใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ และการตรวจสอบแผนงานหรือโครงการที่ออกแบบมาเพื่อความยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบ ประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้และพิจารณาเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

สำหรับการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำเนินการพิจารณาตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ผลการประเมิน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ในการพิจารณาตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ให้ข้อเสนอแนะประเด็นสำคัญดังนี้

1. การสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดทฤษฎีเพิ่มเติมบางประเด็นที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาขององค์ประกอบที่ 6 ด้านการร่วมรับผลประโยชน์

2. พิจารณาและปรับข้อความของตัวบ่งชี้บางตัวบ่งชี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. พิจารณาจัดกลุ่มของตัวบ่งชี้ที่มีความหมายใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน

ผลการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สรุปได้ดังนี้ องค์ประกอบการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 1.1) การสร้างวิสัยทัศน์ ตัวบ่งชี้ที่ 1.2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตัวบ่งชี้ที่ 1.3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

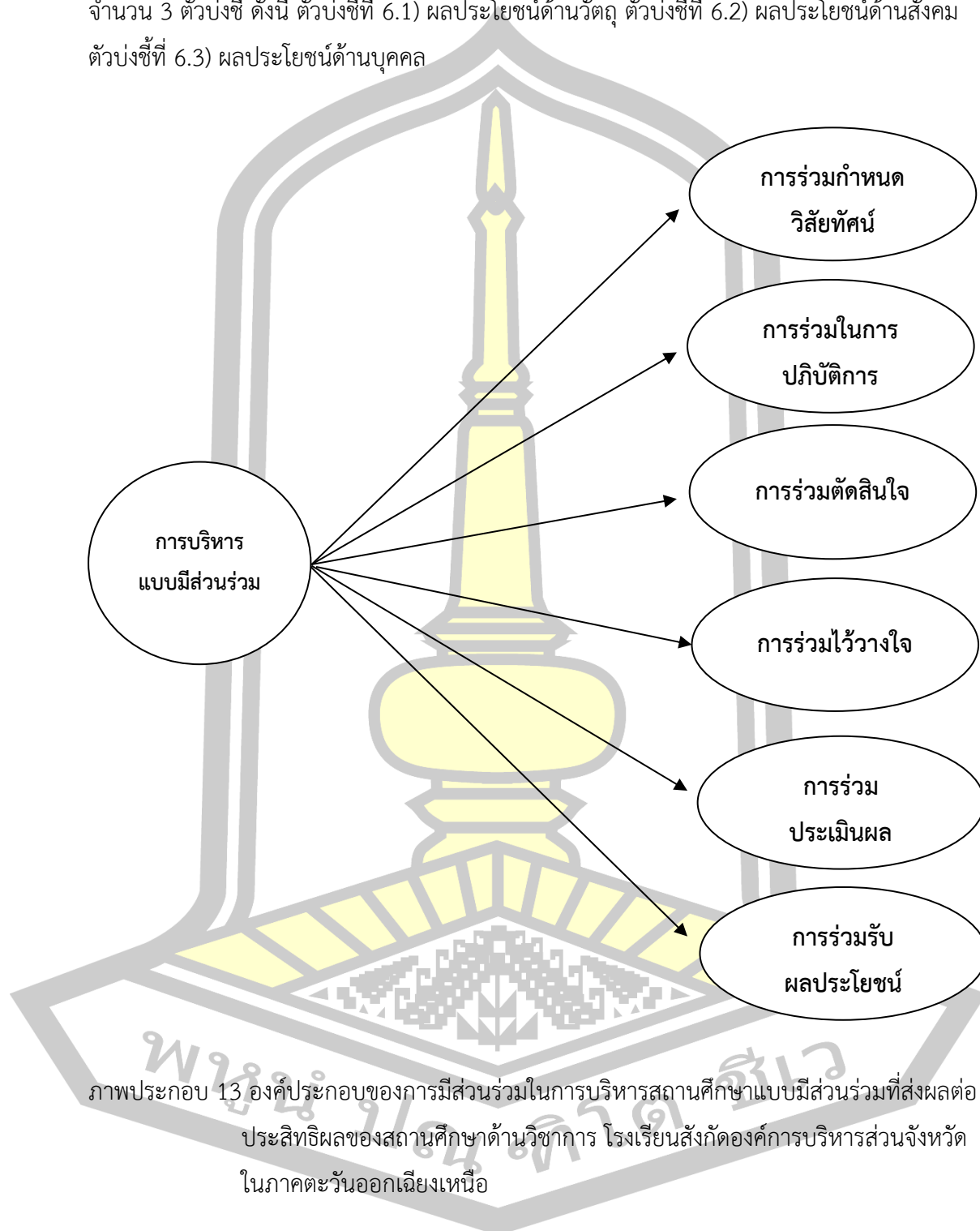
องค์ประกอบที่ 2 การร่วมตัดสินใจ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 2.1) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายชัดเจน ตัวบ่งชี้ที่ 2.2) การจัดการข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ตัวบ่งชี้ที่ 2.3) การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา

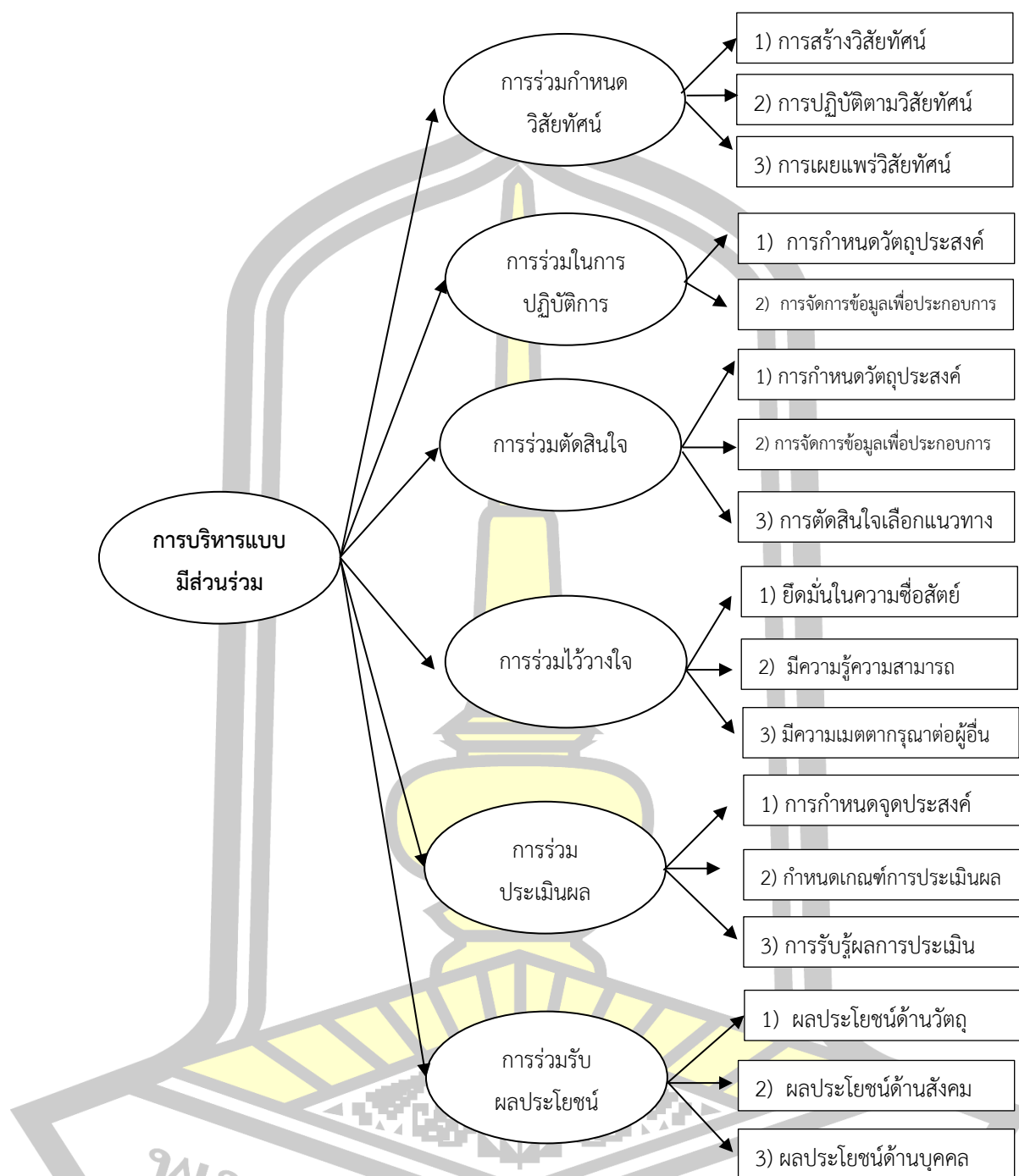
องค์ประกอบที่ 3 การร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 3.1) การร่วมในการปฏิบัติการ 3.2) การร่วมตัดสินใจ

องค์ประกอบที่ 4 การร่วมไว้วางใจ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 4.1) ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ตัวบ่งชี้ที่ 4.2) มีความรู้ความสามารถ ตัวบ่งชี้ที่ 4.3) มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 5 การร่วมประเมินผล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 5.1) การกำหนดจุดประสงค์การประเมิน ตัวบ่งชี้ที่ 5.2) กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ตัวบ่งชี้ที่ 5.3) การรับรู้ผลการประเมิน และ

องค์ประกอบที่ 6 การร่วมรับผลประโยชน์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้
จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 6.1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ ตัวบ่งชี้ที่ 6.2) ผลประโยชน์ด้านสังคม
ตัวบ่งชี้ที่ 6.3) ผลประโยชน์ด้านบุคคล





ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการประเมินระดับความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 28 ระดับความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

ที่	การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
1	การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์	3.85	0.97	มากที่สุด
2	การร่วมตัดสินใจ	3.88	0.98	มากที่สุด
3	การร่วมในการปฏิบัติการ	4.22	0.84	มากที่สุด
4	การร่วมไว้วางใจ	4.02	0.93	มากที่สุด
5	การร่วมประเมินผล	4.02	0.86	มากที่สุด
6	การร่วมรับผลประโยชน์	4.27	0.83	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.04	0.90	มากที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.90)

สามารถ สังเคราะห์องค์ประกอบของตัวชี้ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ได้ดังนี้



ตาราง 29 ระดับความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

	ตัวบ่งชี้ที่	พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
ด้านที่ 1 การร่วม กำหนด วิสัยทัศน์ (Vision)	1.1 การสร้าง วิสัยทัศน์	1.1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์จากข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ถูกต้องครบถ้วนมีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้ในสาขาต่าง ๆ	4.04	0.85	มากที่สุด
		1.1.2 ผู้บริหารสื่อสารหลากหลายช่องทางให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับทีม และ	3.99	0.85	มากที่สุด
		1.1.3 วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายความสำเร็จ ความมุ่งหวังสำคัญขององค์การ	4.11	0.85	มากที่สุด
		รวมเฉลี่ย	4.05	0.85	มากที่สุด
	1.2 การ ปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์	1.2.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา โดยส่งเสริมบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ของสถานศึกษา	3.63	1.15	มากที่สุด
		1.2.2 ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนให้บรรลุวิสัยทัศน์	3.56	1.16	มากที่สุด
		1.2.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินแผนงาน โครงการ/กิจกรรม ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3.61	1.18	มากที่สุด
		รวมเฉลี่ย	3.6	1.16	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

	ตัวบ่งชี้ที่	พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
ด้านที่ 1 การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)	1.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	1.3.1 ผู้บริหารมีศิลปะในการสื่อสาร อธิบาย โน้มน้าวให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ได้อย่างชัดเจน ยอมรับวิสัยทัศน์นั้น	3.89	0.97	มากที่สุด
		1.3.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ โดยการให้การสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.91	0.88	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย		3.9	0.92	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย ด้านที่ 1 การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)			3.85	0.97	มากที่สุด
ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายชัดเจน	2.1.1 ผู้บริหารประชุมร่วมกับครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา ในการกำหนด เป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ	3.64	1.12	มากที่สุด
		2.1.2 ผู้บริหารประชุมร่วมกับครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา ในการทบทวน ปรับปรุงกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ตลอดจนจัดทำรายงาน เผยแพร่ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ	3.55	1.09	มากที่สุด
		2.1.3 ผู้บริหารสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแผนงานของสถานศึกษา	3.60	1.10	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย		3.60	1.10	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

	ตัวบ่งชี้ที่	พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	2.2 การจัดการข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ	2.2.1 (4) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมเพื่อทำความเข้าใจนโยบาย กลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อเชื่อมโยงกับการกิจของหน่วยงาน และหน้าที่หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล	3.64	1.07	มากที่สุด
		2.2.2 ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกฝ่ายร่วมกันศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง	3.61	1.08	มากที่สุด
		รวมเฉลี่ย	3.62	1.08	มากที่สุด
	2.3 การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา	2.3.1 ผู้บริหารร่วมกับครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียในแต่ละแนวปฏิบัติ และตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมร่วมกัน	4.40	0.82	มากที่สุด
		2.3.2 ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันการตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหา มีเหตุผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	4.44	0.76	มากที่สุด
		2.3.3 ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันประเมิน ปรับปรุงแนวทางให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	4.46	0.78	มากที่สุด
		รวมเฉลี่ย	4.43	0.78	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		3.88	0.98	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

	ตัวบ่งชี้ที่	พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วม ร่วมในการ ปฏิบัติการ	3.1 การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติ	3.1.1 ผู้บริหาร จัดสรรหน้าที่รับผิดชอบที่ เหมาะสมกับบุคคล พร้อมทั้ง มีแนวปฏิบัติ และข้อเสนอแนะการทำงานร่วมกันอย่าง ชัดเจน	3.94	0.93	มากที่สุด
		3.1.2 ผู้บริหารกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้กับ บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในสถานศึกษา ให้เข้าใจ ตระหนักเห็นความสำคัญของการ ร่วมแรงร่วมใจกัน	3.96	0.96	มากที่สุด
		3.1.3 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการติดตาม ประเมินและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	4.02	0.84	มากที่สุด
		รวมเฉลี่ย	3.97	0.91	มากที่สุด
	3.2 การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	3.2.1 ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการ สถานศึกษา ร่วมกันศึกษาตัวชี้วัด เครื่องมือ ทำงาน แนวทางการปฏิบัติ รวมถึงแนวทาง การติดตามประเมินงานที่ปฏิบัติ	4.45	0.75	มากที่สุด
		3.2.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา ลงมือปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นเป้าหมายความสำเร็จของ สถานศึกษา และยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ดี	4.49	0.80	มากที่สุด
		รวมเฉลี่ย	4.47	0.78	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ		4.22	0.84	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

	ตัวบ่งชี้ที่	พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	
ด้านที่ 4 ความไว้วางใจกัน	4.1 ยึดมั่นในความซื่อสัตย์	4.1.1 ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามศักยภาพอย่างเต็มที่แม้จะมีทรัพยากรที่จำกัด	3.90	0.97	มากที่สุด	
		4.1.2 ผู้บริหารเน้นประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ทำงานเป็นระบบระเบียบ ช้อบบังคับและกฎหมาย และที่กำหนด	4.04	0.91	มากที่สุด	
		4.1.3 ผู้บริหารสามารถสื่อสาร อธิบายเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.98	0.91	มากที่สุด	
		รวมเฉลี่ย	4.00	0.93	มากที่สุด	
	4.2 มีความรู้ความสามารถ	4.2.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะครู ผู้ปกครองและชุมชน	4.01	0.90	มากที่สุด	
		4.2.2 ผู้บริหารเข้าใจถึงพฤติกรรม อุปนิสัย ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรตามความสามารถ	3.95	0.98	มากที่สุด	
		4.2.3 ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว จูงใจและปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	3.89	0.95	มากที่สุด	
		รวมเฉลี่ย	3.95	0.94	มากที่สุด	
	4.3 มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	4.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักคุณธรรมที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร เช่น พรหมวิหาร 4 หลักธรรมาภิบาล	4.01	0.82	มากที่สุด	
		4.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับ สามารถสร้างศรัทธาในหมู่คณะครู ผู้ปกครองและชุมชน	4.22	1.06	มากที่สุด	
	รวมเฉลี่ย		4.12	0.94	มากที่สุด	
	รวมเฉลี่ย ด้านที่ 4 ความไว้วางใจกัน			4.02	0.93	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

	ตัวบ่งชี้ที่	พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	5.1 การกำหนดจุดประสงค์การประเมิน	5.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์การประเมิน กำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา	4.03	0.89	มากที่สุด
		5.1.2 ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างเครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนงานโครงการ/กิจกรรม	4.01	0.82	มากที่สุด
		5.1.3 ผู้บริหารและครูร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมสอดคล้องกับตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดที่ชัดเจน	4.01	0.87	มากที่สุด
		รวมเฉลี่ย	4.01	0.86	มากที่สุด
	5.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินผล	5.2.1 ผู้บริหารตระหนักเห็นความสำคัญของการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน	4.06	0.87	มากที่สุด
		5.2.2 ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดเกณฑ์การประเมินของแต่ละตัวชี้วัดได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วน	3.99	0.87	มากที่สุด
		5.2.3 บุคลากรทุกฝ่ายในองค์การมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบประเมินผลเพื่อหาข้อบกพร่องของการประเมินร่วมกัน	4.02	0.81	มากที่สุด
		รวมเฉลี่ย	4.02	0.85	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

	ตัวบ่งชี้ที่	พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	5.3 การรับรู้ผลการประเมิน	5.3.1 ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมิน ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามแผน อย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้	4.01	0.87	มากที่สุด
		5.3.2 ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันตรวจสอบผลการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของงาน หาแนวทางปรับปรุงพัฒนาาร่วมกัน	3.99	0.82	มากที่สุด
		5.3.3 ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันนำข้อมูลผลการประเมินแผนงาน โครงการ/กิจกรรม มาปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.04	0.84	มากที่สุด
		5.3.4 ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันยกย่อง เชิดชู ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.04	0.91	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย		4.02	0.86	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล			4.02	0.86	มากที่สุด



ตาราง 29 (ต่อ)

	ตัวบ่งชี้ที่	พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	6.1 ผลประโยชน์ด้านวัตถุ	(1) ผู้บริหารและครูยึดมั่นในหลักการความดีปราศจากอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน	4.20	0.91	มากที่สุด
		(2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนได้รับผลประโยชน์เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.40	0.88	มากที่สุด
		(3) ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตรงกับความต้องการกลุ่มงานหรือบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีผลงานดีเด่น	4.48	0.82	มากที่สุด
		(4) ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	4.48	0.86	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย		4.39	0.87	มากที่สุด
	6.2 ผลประโยชน์ด้านสังคม	(5) ผู้บริหารและครูยืนหยัดในความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	4.01	0.88	มากที่สุด
		(6) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับยกย่องชมเชย ในโอกาสต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวบุคคล	3.99	0.93	มากที่สุด
		(7) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคลากรให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	3.98	0.92	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย		3.99	0.91	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

	ตัวบ่งชี้ที่	พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	6.3 ผลประโยชน์ด้านบุคคล	(8) บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการ และบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก รวมทั้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	4.56	0.69	มากที่สุด
		(9) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในความสามารถของตัวบุคคล ให้การยกย่องชมเชย ยอมรับในความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ	4.21	0.87	มากที่สุด
		(10) สถานศึกษาส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น	4.60	0.65	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย		4.45	0.73	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์			4.27	0.83	มากที่สุด

จากตาราง 29 ความเหมาะสมของด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ (1) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.47) (2) การร่วมประเมินผล (Evaluation) ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.54) (3) การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.49) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.54) (5) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.56) และ (6) การร่วมตัดสินใจ (Decision making) ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น
ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 สร้างและการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญใน
การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 รายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับของคณะกรรมการสถานศึกษา
ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยขั้นตอนนี้ประกอบด้วยบุคลากร
ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ และ
คณะกรรมการสถานศึกษาฯ จำนวน 216 แห่ง รวม 9,101 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ และคณะกรรมการสถานศึกษาฯ จำนวน 387 คน
ได้จากการกำหนดโดยการเปิดตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยผู้วิจัย
ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน
ตามขั้นตอนดังนี้

1) ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่อยู่ในองค์การ
บริหารส่วนจังหวัด 17 จังหวัด ที่มีโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สุ่มโรงเรียนมาร้อยละ
30 โดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้ 5 จังหวัด อบจ.กาฬสินธุ์
อบจ.นครราชสีมา อบจ.มหาสารคาม อบจ.ร้อยเอ็ด อบจ.ศรีสะเกษ มีสถานศึกษารวมทั้งสิ้น
จำนวน 133 แห่ง

2) ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มโรงเรียนจาก อบจ. 5 จังหวัดตาม
ขั้นที่ 1 สุ่ม ร้อยละ 20 จาก 133 โรงเรียน ได้มา 26 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (simple
random sampling)

3) ขั้นตอนที่ 3 ทำการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยแต่ละโรงเรียนประกอบด้วยผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1. ผู้บริหารโรงเรียน (ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รวม 2 คน) 2. ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 คน และ 3 คณะกรรมการสถานศึกษาฯ จากภายนอก จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น โรงเรียนละ 13 คน

ขั้นตอนที่ 2 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ

ตาราง 30 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
ด้านที่ 1 การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 1 การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)								
1.1 การสร้างวิสัยทัศน์								
1.1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์จากข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ถูกต้องครบถ้วนมีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.13	0.8	ปานกลาง	4.36	0.75	มาก	0.39	3
1.1.2 ผู้บริหารสื่อสารหลากหลายช่องทางให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับทีมและ	3.17	0.8	ปานกลาง	4.41	0.7	มาก	0.39	3

ตาราง 30 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1.1.3 วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายความสำเร็จ ความมุ่งหวังสำคัญขององค์การ	3.19	0.77	ปาน กลาง	4.43	0.72	มาก	0.39	3
รวมเฉลี่ย	3.16	0.79		4.40	0.71		0.39	

1.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.2.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำ วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติใน สถานศึกษา โดยส่งเสริม บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน เพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ ไปสู่เป้าหมาย แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ของ สถานศึกษา	3.2	0.82	ปาน กลาง	4.44	0.73	มาก	0.39	3
1.2.2 ผู้บริหารบริหารการ จัดการทรัพยากรทุกฝ่ายใน สถานศึกษาเพื่อสนับสนุนให้ บรรลุวิสัยทัศน์	3.16	0.79	ปาน กลาง	4.43	0.75	มาก	0.40	2
1.2.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการติดตามประเมิน แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3.21	0.81	ปาน กลาง	4.43	0.74	มาก	0.38	4
รวมเฉลี่ย	3.19	0.81		4.43	0.74		0.39	

ตาราง 30 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์								
1.3.1 ผู้บริหารมีศิลปะในการสื่อสาร อธิบาย โน้มน้าวให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับวิสัยทัศน์นั้น	3.12	0.86	ปานกลาง	4.37	0.77	มาก	0.40	2
1.3.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ โดยการให้การสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.08	0.86	ปานกลาง	4.38	0.76	มาก	0.42	1
รวมเฉลี่ย	3.1	0.86		4.375	0.38		0.41	
รวมเฉลี่ย ด้านที่ 1 การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)	3.15	0.82	ปานกลาง	4.40	0.61		0.27	มากที่สุด

จากตาราง 30 ความเหมาะสมของด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 1 การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

สภาพปัจจุบันของการศึกษาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.19) การสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.16) และลำดับสุดท้าย การเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.1) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ได้ดังนี้ 1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.43) การสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.40) และลำดับสุดท้าย การเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.375) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($PNI_{Modified}$ = 0.41) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($PNI_{Modified}$ = 0.39) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($PNI_{Modified}$ = 0.41) ตามลำดับ

ตาราง 31 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ								
2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายชัดเจน								
2.1.1 ผู้บริหารประชุมร่วมกับครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ในการกำหนด เป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ	3.2	0.88	ปานกลาง	4.45	0.76	มาก	0.39	3
2.1.2 ผู้บริหารประชุมร่วมกับครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ในการทบทวน ปรับปรุงกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ตลอดจนจัดทำรายงาน เผยแพร่ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ	3.19	0.86	ปานกลาง	4.46	0.73	มาก	0.40	2

ตาราง 31 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
2.1.3 ผู้บริหารสนับสนุนการจัดสรร งบประมาณ ทรัพยากรการบริหาร อื่น ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ แผนงานของสถานศึกษา	3.18	0.84	ปาน กลาง	4.42	0.76	มาก	0.39	3
รวมเฉลี่ย	3.19	0.86		4.44	0.75	มาก	0.39	3
2.2 การจัดการข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ								
2.2.1 (4) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม เพื่อทำความเข้าใจนโยบาย กลยุทธ์ ของสถานศึกษาเพื่อเชื่อมโยงกับ ภารกิจของหน่วยงาน และหน้าที่ หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล	3.19	0.86	ปาน กลาง	4.42	0.74	มาก	0.39	3
2.2.2 ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ทุกฝ่ายร่วมกัน ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ปัญหาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเป็น ประโยชน์อย่างแท้จริง	3.13	0.86	ปาน กลาง	4.43	0.76	มาก	0.42	1
รวมเฉลี่ย	3.16	0.86		4.43	0.75		0.40	2
2.3 การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา								
2.3.1 ผู้บริหารร่วมกับครูและ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันวิเคราะห์ ข้อดี ข้อเสียในแต่ละแนวปฏิบัติ และ ตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสม ร่วมกัน	3.22	0.89	ปาน กลาง	4.46	0.76	มาก	0.39	3

ตาราง 31 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
2.3.2 ผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกัน การตัดสินใจเลือกแนวทางการ แก้ปัญหา มีเหตุผลและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อสถานศึกษา	3.18	0.82	ปาน กลาง	4.44	0.73	มาก	0.40	2
2.3.3 ผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกัน ประเมิน ปรับปรุงแนวทางให้สามารถ นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	3.19	0.82	ปาน กลาง	4.44	0.75	มาก	0.39	3
รวมเฉลี่ย	3.20	0.84		4.45	0.75		0.39	
รวมเฉลี่ย ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	3.18	0.85		4.44	0.75		0.39	

จากตาราง 31 ความเหมาะสมของด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สภาพปัจจุบันของการศึกษาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อยได้ดังนี้ การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.20$) การกำหนด
วัตถุประสงค์เป้าหมายชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.19$) และการจัดการข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.16$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้
ดังนี้ การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย
ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) และการจัดการข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$)
ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดการข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ($PNI_{Modified} = 0.40$) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายชัดเจน ($PNI_{Modified} = 0.39$) และ การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา ($PNI_{Modified} = 0.39$) ตามลำดับ

ตาราง 32 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ								
3.1 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ								
3.1.1 ผู้บริหาร จัดสรรหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับบุคคล พร้อมทั้ง มีแนวปฏิบัติและข้อเสนอแนะการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน	3.18	0.84	ปานกลาง	4.44	0.73	มาก	0.40	2
3.1.2 ผู้บริหารกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ในสถานศึกษาให้เข้าใจ ตระหนักเห็นความสำคัญของการร่วมแรงร่วมใจกัน	3.19	0.83	ปานกลาง	4.4	0.77	มาก	0.38	4
3.1.3 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการติดตาม ประเมินและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.18	0.82	ปานกลาง	4.43	0.73	มาก	0.39	3

ตาราง 32 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
รวมเฉลี่ย	3.18	0.83		4.42	0.74		0.39	
3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ								
3.2.1 ผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกัน ศึกษาตัวชี้วัด เครื่องมือทำงาน แนวทางการปฏิบัติ รวมถึง แนวทางการติดตามประเมินงานที่ ปฏิบัติ	3.13	0.84	ปาน กลาง	4.41	0.75	มาก	0.41	1
3.2.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา ลงมือ ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นเป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษา และ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ดี	3.19	0.85	ปาน กลาง	4.46	0.73	มาก	0.40	2
รวมเฉลี่ย	3.16	0.85		4.44	0.74		0.40	
รวมเฉลี่ย ด้านที่ 3 การมีส่วน ร่วมในการปฏิบัติการ	3.17	0.84		4.43	0.74		0.40	

จากตาราง 32 ความเหมาะสมของด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

สภาพปัจจุบันของการศึกษาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.18$) และการมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.16$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) และ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.40$) และ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.39$) ตามลำดับ

ตาราง 33 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 4 ความไว้วางใจกัน

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 4 ความไว้วางใจกัน								
4.1 ยึดมั่นในความซื่อสัตย์								
4.1.1 ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามศักยภาพอย่างเต็มที่แม้จะมีทรัพยากรที่จำกัด	3.21	0.84	ปานกลาง	4.48	0.76	มาก	0.40	2
4.1.2 ผู้บริหารเน้นประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ทำงานเป็นระบบระเบียบ ขอบังคับและกฎหมาย และที่กำหนด	3.24	0.84	ปานกลาง	4.49	0.72	มาก	0.39	3

ตาราง 33 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
4.1.3 ผู้บริหารสามารถสื่อสารอธิบายเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.18	0.85	ปานกลาง	4.44	0.76	มาก	0.40	2
รวมเฉลี่ย	3.21	0.84		4.47	0.75		0.39	
4.2 มีความรู้ความสามารถ								
4.2.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะ			ปานกลาง					
ครู ผู้ปกครองและชุมชน	3.22	0.82	ปานกลาง	4.43	0.77	มาก	0.38	4
4.2.2 ผู้บริหารเข้าใจถึงพฤติกรรม อุปนิสัย ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรตามความสามารถของแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม	3.15	0.88	ปานกลาง	4.42	0.74	มาก	0.40	2
4.2.3 ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว จูงใจและปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	3.13	0.86	ปานกลาง	4.41	0.75	มาก	0.41	1
รวมเฉลี่ย	3.17	0.85		4.42	0.75		0.40	2

ตาราง 33 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
4.3 มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น								
4.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักคุณธรรมที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร เช่น พรหมวิหาร 4 หลักธรรมาภิบาล และสังคหวัตถุธรรม	3.17	0.87	ปานกลาง	4.44	0.73	มาก	0.40	2
4.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับ สามารถสร้างศรัทธาในหมู่คณะครูผู้ปกครองและชุมชน	3.19	0.87	ปานกลาง	4.44	0.75	มาก	0.39	3
รวมเฉลี่ย	3.18	0.87		4.44	0.74		0.40	
รวมเฉลี่ย ด้านที่ 4 ความไว้วางใจกัน	3.19	0.86		4.44	0.75		0.39	

จากตาราง 33 การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 4 ความไว้วางใจกัน

สภาพปัจจุบันของการศึกษาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.21$) มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.18$) และมีความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ยึดมั่นในความซื่อสัตย์

มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) มีความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) และมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$)

ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ($PNI_{Modified} = 0.39$) มีความรู้ความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.39$) และมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ($PNI_{Modified} = 0.39$)

ตาราง 34 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล								
5.1 การกำหนดจุดประสงค์การประเมิน								
5.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์การประเมิน กำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา	3.19	0.81	ปานกลาง	4.44	0.7	มาก	0.39	2
5.1.2 ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างเครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนงานโครงการ/กิจกรรม	3.18	0.86	ปานกลาง	4.42	0.72	มาก	0.39	2

ตาราง 34 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
5.1.3 ผู้บริหารและครูร่วมกัน ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ เครื่องมือที่เหมาะสม สอดคล้อง กับตัวชี้วัด และเกณฑ์การ ประเมินตัวชี้วัดที่ชัดเจน	3.19	0.81	ปาน กลาง	4.43	0.72	มาก	0.39	2
รวมเฉลี่ย	3.19	0.83		4.43	0.71		0.39	
5.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินผล								
5.2.1 ผู้บริหารตระหนักเห็น ความสำคัญของการกำหนด ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน อย่างชัดเจน	3.17	0.83	ปาน กลาง	4.41	0.73	มาก	0.39	2
5.2.2 ผู้บริหารและบุคลากร ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดเกณฑ์ การประเมินของแต่ละตัวชี้วัดได้ อย่างครอบคลุมและครบถ้วน	3.19	0.8	ปาน กลาง	4.43	0.72	มาก	0.39	2
5.2.3 บุคลากรทุกฝ่ายใน องค์การมีส่วนร่วมในการสร้าง เครื่องมือและตรวจสอบ ประเมินผลเพื่อหาข้อบกพร่อง ของการประเมินร่วมกัน	3.16	0.8	ปาน กลาง	4.41	0.68	มาก	0.40	1
รวมเฉลี่ย	3.17	0.81		4.42	0.71		0.39	

ตาราง 34 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
5.3 การรับรู้ผลการประเมิน								
5.3.1 ผู้บริหารและคณะครู ร่วมกันวิเคราะห์ผลการ ประเมิน ตรวจสอบผลการ ปฏิบัติงานตามแผน อย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้	3.19	0.85	ปาน กลาง	4.42	0.75	มาก	0.39	2
5.3.2 ผู้บริหารและคณะครู ร่วมกันตรวจสอบผลการ ประเมินเพื่อหาข้อบกพร่อง ของงาน หาแนวทางปรับปรุง พัฒนาร่วมกัน	3.16	0.81	ปาน กลาง	4.41	0.72	มาก	0.40	1
5.3.3 ผู้บริหารและครูประชุม ร่วมกันนำข้อมูลผลการ ประเมินแผนงาน โครงการ/ กิจกรรม มาปรับปรุงพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.17	0.86	ปาน กลาง	4.42	0.75	มาก	0.39	2
5.3.4 ผู้บริหารและคณะครู ร่วมกันยกย่อง เชิดชู ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ ปฏิบัติงานดีเด่น	3.18	0.81	ปาน กลาง	4.44	0.72	มาก	0.40	1
รวมเฉลี่ย	3.18	0.83		4.42	0.74		0.39	
รวมเฉลี่ยด้านที่ 5 การมี ส่วนร่วมในการประเมินผล	3.18	0.82		4.42	0.72		0.39	

จากตาราง 34 การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สภาพปัจจุบันของการศึกษาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การกำหนดจุดประสงค์การประเมิน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.19$) การรับรู้ผลการประเมิน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.18$) และกำหนดเกณฑ์การประเมินผล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การกำหนดจุดประสงค์การประเมิน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) กำหนดเกณฑ์การประเมินผล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) การรับรู้ผลการประเมิน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การกำหนดจุดประสงค์การประเมิน ($PNI_{Modified} = 0.39$) กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.39$) และการรับรู้ผลการประเมิน ($PNI_{Modified} = 0.39$)

ตาราง 35 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์								
6.1 ผลประโยชน์ด้านวัตถุ								
(1) ผู้บริหารและครูยึดมั่นในหลัก การความดีปราศจากอคติหรือ ผลประโยชน์ส่วนตน	3.15	0.91	ปาน กลาง	4.41	0.76	มาก	0.40	1

ตาราง 35 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
(2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนได้รับผลประโยชน์เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.14	0.87	ปานกลาง	4.38	0.75	มาก	0.39	2
(3) ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตรงกับความต้องการกลุ่มงานหรือบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีผลงานดีเด่น	3.15	0.86	ปานกลาง	4.37	0.78	มาก	0.39	2
(4) ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	3.14	0.81	ปานกลาง	4.41	0.72	มาก	0.40	1
รวมเฉลี่ย	3.15	0.86		4.39	0.75		0.40	

6.2 ผลประโยชน์ด้านสังคม

(5) ผู้บริหารและครูยืนหยัดในความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	3.22	0.81	ปานกลาง	4.45	0.71	มาก	0.38	3
(6) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับยกย่องชมเชยในโอกาสต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวบุคคล	3.22	0.83	ปานกลาง	4.42	0.74	มาก	0.37	4

ตาราง 35 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
(7) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรม ยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคลากรให้ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	3.24	0.83	ปาน กลาง	4.45	0.71	มาก	0.37	4
รวมเฉลี่ย	3.23	0.82		4.44	0.72		0.38	
6.3 ผลประโยชน์ด้านบุคคล								
(8) บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของ ผู้รับบริการและบุคลากรในองค์กร เป็นหลัก รวมทั้งพร้อมที่จะ ปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	3.2	0.84	ปาน กลาง	4.43	0.72	มาก	0.38	2
(9) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความสำคัญในความสามารถของตัว บุคคล ให้การยกย่องชมเชย ยอมรับ ในความสามารถของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานสำเร็จ	3.14	0.81	ปาน กลาง	4.38	0.72	มาก	0.39	1
(10) สถานศึกษาส่งเสริมการยกย่อง เชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มี ผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สูงขึ้น	3.28	0.87	ปาน กลาง	4.47	0.78	มาก	0.36	3
รวมเฉลี่ย	3.21	0.84		4.43	0.74		0.38	
รวมเฉลี่ย ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วม รับผลประโยชน์	3.19	0.84		4.42	0.74	มาก	0.38	

จากตาราง 35 การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

สภาพปัจจุบันของการศึกษาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผลประโยชน์ด้านสังคม
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.23$) ผลประโยชน์ด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.21$) และผลประโยชน์ด้านวัตถุ
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผลประโยชน์ด้านสังคม
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) ผลประโยชน์ด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) และผลประโยชน์ด้านวัตถุ
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมี
ส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้
ผลประโยชน์ด้านวัตถุ มีค่าเฉลี่ย ($PNI_{Modified} = 0.40$) และผลประโยชน์ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย
($PNI_{Modified} = 0.38$) ผลประโยชน์ด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ย ($PNI_{Modified} = 0.38$)

ตาราง 36 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการ
บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกออกเป็น 6
ด้าน

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.	การ แปรผล	$\bar{X}$	S.D.	การ แปรผล		
การร่วมกำหนด วิสัยทัศน์	3.16	0.04	มาก	4.61	0.03	มากที่สุด	0.459	1
การร่วมตัดสินใจ	3.19	0.02	มาก	4.64	0.02	มากที่สุด	0.455	3
การร่วมในการ ปฏิบัติการ	3.18	0.02	มาก	4.63	0.03	มากที่สุด	0.456	2

ตาราง 36 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.	การ แปรผล	$\bar{X}$	S.D.	การ แปรผล		
การร่วมไว้วางใจ	3.19	0.04	มาก	4.64	0.03	มากที่สุด	0.455	3
การร่วมประเมินผล	3.18	0.01	มาก	4.62	0.01	มากที่สุด	0.453	4
การร่วมรับ ผลประโยชน์	3.19	0.05	มาก	4.62	0.03	มากที่สุด	0.448	5

จากตาราง 36 พบว่า สภาพปัจจุบันของการศึกษาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) การร่วมตัดสินใจ การร่วมไว้วางใจ และการร่วมรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.19$) การร่วมในการปฏิบัติการ และการร่วมประเมินผล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.18$) และ ลำดับสุดท้ายการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.16$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การร่วมตัดสินใจ และการร่วมไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.64$) การร่วมในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.63$) การร่วมประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.62$) และลำดับสุดท้าย การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ในขั้นตอนที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับที่ 1 คือ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่า (PNI = 0.459) ลำดับที่ 2 การร่วมในการปฏิบัติการ มีค่า (PNI = 0.456) ลำดับที่ 3 การร่วมตัดสินใจ และการร่วมไว้วางใจ มีค่า (PNI = 0.455) ลำดับที่ 4 การร่วมประเมินผล มีค่า (PNI = 0.453) และ ลำดับความต้องการจำเป็นสุดท้ายคือ ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ มีค่า (PNI = 0.448) ตามลำดับ

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยนำเสนอผลข้อมูลเพื่อยกร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่ได้รับรางวัล IQA AWARD จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โรงเรียนสาธิตเทศบาลบ้านหัวหิน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โรงเรียนเมทนีดล สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จ.ขอนแก่น ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ดังตาราง 37

ตาราง 37 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม	สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)			สรุปผลการโดยผู้วิจัย
	โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม	โรงเรียนเมทนีดล	โรงเรียนสาธิตเทศบาลบ้านหัวหิน	
1. ด้านการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)	การดำเนินงานในภาพรวมของโรงเรียน มีการประชุมวางแผนร่วมกับครูผู้สอนในการดำเนินกิจกรรม และมีการประชุมวางแผนการขับเคลื่อนงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและตัวแทนผู้ปกครองและ	โรงเรียนเมทนีดลบริหารจัดการภายในสถานศึกษาโดยการประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกับคณะครูในการขับเคลื่อนงาน และเชิญตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเพื่อขอคำปรึกษาหารือในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใด ๆ ภายในสถานศึกษาจะมีการเชิญคณะครูร่วมประชุมวางแผนในการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนโครงการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา กิจกรรมที่สถานศึกษาวางแผน	การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ของโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครอง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและ

ตาราง 37 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของการมีส่วนร่วม	สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)			สรุปผลการโดย ผู้วิจัย
	โรงเรียนบุรีรัมย์ พิทยาคม	โรงเรียนเมทนีดล	โรงเรียนสาธิต เทศบาลบ้านหัวหิน	
	เครือข่ายผู้ปกครอง หรือศิษย์เก่า เช่น การวิเคราะห์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และความพร้อมของ สถานศึกษาตาม ความต้องการของ ชุมชน ท้องถิ่น นโยบายต้นสังกัด เชื่อมโยงสู่มาตรฐาน การศึกษา	ภาพรวม กิจกรรม ที่สถานศึกษา ดำเนินการ เช่น การประชุมวางแผน กำหนดค่าเป้าหมาย ความสำเร็จตาม มาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษาทุกปี	ร่วมกัน เช่น การพัฒนาหลักสูตร ของสถานศึกษาและ การบริหารจัดการ ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของ ผู้เรียน การวิเคราะห์ สภาพบริบททั่วไป ของสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็น ฐานข้อมูลในการ พัฒนาครู	ตอบสนอง ความต้องการของ ชุมชน ท้องถิ่น และ นโยบายต้นสังกัด โดยใช้วิธีการประชุม วางแผนร่วมกัน การวิเคราะห์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และ ความพร้อมของ สถานศึกษา
2. ด้านการมีส่วน ร่วมในการ ตัดสินใจ	การดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาเน้น ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม เช่น การกำหนด ทิศทางแผนปฏิบัติ การประจำปี การสนับสนุน โครงการที่ส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน โดยการ ร่วมกันพิจารณา ตัดสินใจ ในการดำเนินงาน โครงการหรือ กิจกรรมที่กำหนดขึ้น ร่วมกัน	สถานศึกษาจะมีการ แบ่งงานมอบหมาย บทบาทหน้าที่ ของครูผู้สอน ในการ รับผิดชอบกิจกรรม ต่าง ๆ และมีการ ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อ ปรึกษาหารือร่วมกัน ถึงความเป็นไปได้ของ โครงการหรือ กิจกรรมที่จะ ดำเนินการภายใน สถานศึกษา	ในการดำเนินงาน ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารจะมีการ ประชุมวางแผน ร่วมกัน เพื่อพิจารณา กิจกรรมหรือ โครงการร่วมกัน โดย คำนึง ถึงความเป็นไปได้ เช่น การให้ความ เห็นชอบของ แผนปฏิบัติการ ประจำปีของ สถานศึกษา หรือการ วิเคราะห์ผู้เรียนหรือ เด็กรายบุคคลเพื่อหา	การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจของ สถานศึกษาเป็น กระบวนการทำงาน ร่วมกันระหว่าง คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา และครู โดยมีเป้าหมายเพื่อ พัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนและ สถานศึกษา โดยใช้ วิธีการประชุมวางแผน ร่วมกันการแบ่งงาน มอบหมายบทบาท หน้าที่ของครูผู้สอน และการประชุม

ตาราง 37 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของการมีส่วนร่วม	สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)			สรุปผลการโดย ผู้วิจัย
	โรงเรียนบุรีรัมย์ พิทยาคม	โรงเรียนเมทนีดล	โรงเรียนสาธิต เทศบาลบ้านหัวหิน	
			แนวทางในการ ช่วยเหลือ	กลุ่มย่อยเพื่อ ปรึกษาหารือร่วมกัน ถึงความเป็นไปได้ ของโครงการหรือ กิจกรรมที่จะ ดำเนินการภายใน สถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหาร ยังมีการประชุม วางแผนร่วมกันเพื่อ พิจารณากิจกรรม หรือโครงการร่วมกัน โดยคำนึงถึง ความเป็นไปได้
3. ด้านการมีส่วน ร่วมในการปฏิบัติ	สถานศึกษาส่งเสริม การสร้าง ความสัมพันธ์ในการ ปฏิบัติงานระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างขวัญ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานและ ดำเนินการยกย่องเชิด ชูเกียรติให้แก่ครู ผู้ปกครองเนื่องในวัน สำคัญ และที่สำคัญ สถานศึกษานำการ สนับสนุนส่งเสริม	การมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง นักเรียน หรือ คณะกรรมการ สถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ในการ ดำเนินการโครงการ หรือกิจกรรม ทุกคนมี ความตระหนักและ เห็นความสำคัญใน การพัฒนาคุณภาพ การของสถานศึกษา เช่น กิจกรรมการมี	การดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วม ปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาและ ครูผู้สอน ในส่วน บทบาทของผู้บริหาร จะเน้นการสนับสนุน ส่งเสริม ครูผู้สอน ในการผลิตสื่อ การเรียนการสอน และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียน	การร่วมในการ ปฏิบัติของ สถานศึกษาเป็น กระบวนการทำงาน ร่วมกันระหว่าง คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครอง โดยมีเป้าหมายเพื่อ พัฒนาคุณภาพ การศึกษาของ สถานศึกษา โดยใช้วิธีการสร้าง

ตาราง 37 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของการมีส่วนร่วม	สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)			สรุปผลการโดย ผู้วิจัย
	โรงเรียนบุรีรัมย์ พิทยาคม	โรงเรียนเมทนีดล	โรงเรียนสาธิต เทศบาลบ้านหัวหิน	
	การดำเนินงาน เกี่ยวกับระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน เป็นต้น	ส่วนร่วมในการเป็น วิทยากรภายนอก และภูมิปัญญา ท้องถิ่นในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน	การสอน หรือ สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับ ครูผู้สอน และการให้ ข้อเสนอแนะในการ ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับ การบริหารงาน ภายในสถานศึกษา	ความสัมพันธ์ในการ ปฏิบัติงานระหว่าง ครู นักเรียน ผู้ปกครองและ ชุมชน การสร้าง ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน และ การยกย่อง เชิดชูเกียรติให้แก่ครู และผู้ปกครอง นอกจากนี้ สถานศึกษายังเน้น การสนับสนุน ส่งเสริมการ ดำเนินงานเกี่ยวกับ ระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน
4. ด้านการร่วม ไว้วางใจ (Trust)	ผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างภาพ โปร่งใส สื่อสารอย่าง มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ เคารพและให้คุณค่า รับผิดชอบและรับฟัง เพื่อสร้างความ ไว้วางใจและความ มั่นคงระหว่างบริหาร สถานศึกษา ครู ผู้บริหารสถานศึกษา	การสร้างภาพ โปร่งใส สื่อสารอย่าง มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อการ ดำเนินการ และ เคารพและให้คุณค่า กับครู คณะกรรมการ สถานศึกษา และผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความ ไว้วางใจและ	การร่วมกันของ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการ สถานศึกษา ในการ สร้างด้านการร่วม ไว้วางใจ ในการ บริหารสถานศึกษา ให้เกิดความไว้วางใจ และความมั่นคง ระหว่างครู ผู้บริหาร สถานศึกษา	การร่วมไว้วางใจ (Trust) ใน สถานศึกษาเป็น กระบวนการสร้าง ความไว้วางใจและ ความมั่นคงระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการ สถานศึกษา นักเรียน และผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย

ตาราง 37 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของการมีส่วนร่วม	สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)			สรุปผลการโดย ผู้วิจัย
	โรงเรียนบุรีรัมย์ พิทยาคม	โรงเรียนเมทนีดล	โรงเรียนสาธิต เทศบาลบ้านหัวหิน	
	คณะกรรมการ สถานศึกษา และผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย	ความมั่นคงในการ บริหารสถานศึกษา	คณะกรรมการ สถานศึกษา นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ ที่ดี เช่น การปรับปรุง กระบวนการเรียนรู้ การเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ และการเพิ่มความพึง พอใจของผู้เรียนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	โดยใช้วิธีการสร้าง ความโปร่งใส สื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อการ ดำเนินการ และ เคารพและให้คุณค่า กับทุกฝ่าย การร่วมกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการ สถานศึกษาในการ สร้างความไว้วางใจนี้ จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี เช่น การปรับปรุง กระบวนการเรียนรู้ การเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ และการเพิ่มความพึง พอใจของผู้เรียนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการสร้างความ ไว้วางใจนี้จะช่วยให้ สถานศึกษาสามารถ ดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ตอบสนอง ความต้องการของ ทุกฝ่ายได้อย่างดีที่สุด

ตาราง 37 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของการมีส่วนร่วม	สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)			สรุปผลการโดย ผู้วิจัย
	โรงเรียนบุรีรัมย์ พิทยาคม	โรงเรียนเมทนีดล	โรงเรียนสาธิต เทศบาลบ้านหัวหิน	
5. ด้านการร่วม ประเมินผล (Evaluation)	บทบาทหน้าที่ รับผิดชอบให้กับ บุคลากร เพื่อ ดำเนินการ เช่น การวางแผนในการ กำกับติดตาม โครงการตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปีของ สถานศึกษา	โดยดำเนินการ เกี่ยวกับกิจกรรม การวางแผนในการ ประเมินคุณภาพ ภายในของ สถานศึกษา มีการมอบหมาย หมายผู้รับผิดชอบใน การดำเนินโครงการ กิจกรรมตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปี และการมี ส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามหรือกระตุ้น ให้ผู้รับผิดชอบ ทุกฝ่ายปฏิบัติงาน ตามแผนที่กำหนด เป็นต้น	คณะกรรมการในการ ประเมินผล การปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา การมีส่วนร่วม ในการนำผลการ ประเมินที่ได้จาก รายงานผลการ ประเมินตนเอง ของสถานศึกษา (SAR) ที่ผ่านการ สังเคราะห์ กำหนด เป็นแนวทาง การพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เป็นต้น	การร่วมประเมินผล (Evaluation) ใน สถานศึกษาเป็น กระบวนการทำงาน ร่วมกันระหว่าง คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา และครู โดยมีเป้าหมายเพื่อ ประเมินผล การปฏิบัติงานและ พัฒนาคุณภาพ การศึกษา โดยใช้ วิธีการมอบหมาย หมายผู้รับผิดชอบใน การดำเนินโครงการ กิจกรรมตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปี การมี ส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามหรือกระตุ้นให้ ผู้รับผิดชอบทุกฝ่าย ปฏิบัติงานตามแผนที่ กำหนด และ การประเมินผล การปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ

ตาราง 37 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของการมีส่วนร่วม	สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)			สรุปผลการโดย ผู้วิจัย
	โรงเรียนบุรีรัมย์ พิทยาคม	โรงเรียนเมทนีดล	โรงเรียนสาธิต เทศบาลบ้านหัวหิน	
				ศึกษา โดยนำผลการ ประเมินที่ได้จาก รายงานผลการ ประเมินตนเองของ สถานศึกษา (SAR) มาประกอบการ พิจารณาและ กำหนดเป็น แนวทางการพัฒนา คุณภาพการศึกษา โดยการทำงาน ร่วมกันนี้จะช่วยให้ สถานศึกษาสามารถ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ พัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้อย่าง ต่อเนื่อง
6. ด้านการร่วม รับผลประโยชน์ (Benefits)	โรงเรียนบุรีรัมย์ พิทยาคมเน้นการ ประสานงานร่วมกับ เครือข่ายผู้ปกครอง เช่น การประสาน ความร่วมมือหรือ ความอนุเคราะห์จาก บุคลากรหรือ หน่วยงานต่าง ๆ	บุคลากรโรงเรียน เมทนีดล การดำเนินงานใน ภาพรวม โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน ทุนการศึกษาให้แก่ ผู้เรียนตามความ เหมาะสม รวมทั้ง การสนับสนุน	การดำเนินงานด้าน การมีส่วนร่วมในการ รับผลประโยชน์ของ โรงเรียนสาธิต เทศบาลบ้านหัวหิน ในภาพรวม สถานศึกษามีการ ประชาสัมพันธ์ สนับสนุน ส่งเสริม	การร่วมรับ ผลประโยชน์ (Benefits) ใน โรงเรียนบ้านโนนทอง เป็นกระบวนการ ทำงานร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา และเครือข่าย ผู้ปกครอง โดยมี

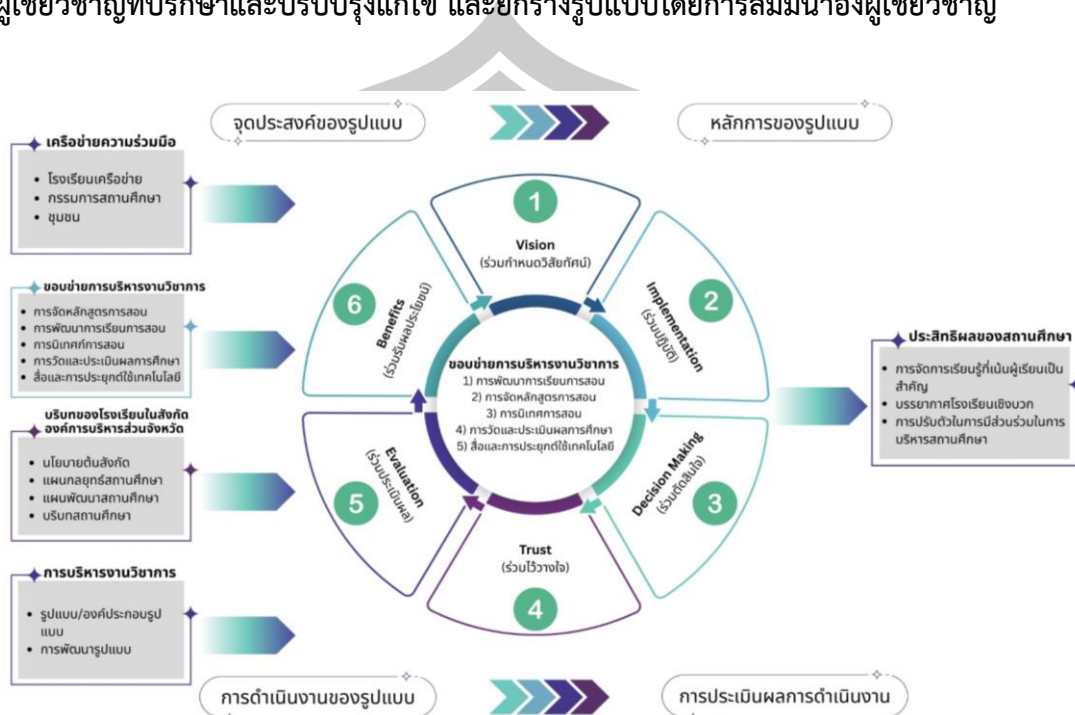
ตาราง 37 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของการมีส่วนร่วม	สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)			สรุปผลการโดย ผู้วิจัย
	โรงเรียนบุรีรัมย์ พิทยาคม	โรงเรียนเมทนีดล	โรงเรียนสาธิต เทศบาลบ้านหัวหิน	
	เพื่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา การให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามของโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม สถานศึกษา ดำเนินการออกคำสั่งมอบหมาย	สื่อวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน เป็นต้น โรงเรียนเมทนีดล ดำเนินการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการติดตาม	ให้กับเด็กในเขตบริการได้รับ การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และการส่งเสริม การเฝ้าระวัง ป้องกันนักเรียนให้มีความปลอดภัยจากสารเสพติดให้โทษ โรงเรียนสาธิตเทศบาลบ้านหัวหิน ดำเนินงานเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การมีส่วนร่วมในการเป็น	เป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสนับสนุนการเรียนรู้โดยใช้วิธีการประสานงานร่วมกับเครือข่ายผู้ปกครอง การให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสนับสนุนทุนการศึกษา สื่อวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ สถานศึกษายังดำเนินการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการติดตาม การประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา ระดับขั้นพื้นฐาน และการส่งเสริม การเฝ้าระวังป้องกันนักเรียนให้มีความปลอดภัย โดยการทำงานร่วมกัน นี้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากตาราง 37 ผลการศึกษาฐานสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผู้วิจัยสรุปผล
การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ดังนี้

1. การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูร่วมมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ด้านวิชาการ รวมถึงการพัฒนา
สถานศึกษาให้เข้มแข็งและยั่งยืน โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการ
ของผู้เรียนและชุมชน และมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้
บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
2. การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) การมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้นในการ
วางแผน การดำเนินการ และการติดตามผลการปฏิบัติการ โดยการทำงานร่วมกับคณะกรรมการ
สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ด้านวิชาการ
และมีการประเมินผลการปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการให้ดียิ่งขึ้น
3. การร่วมตัดสินใจ (Decision making) การมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้นในการวางแผน
การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจ โดยการทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร
สถานศึกษา และครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ด้านวิชาการ และมีการพิจารณา
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดและเป็นประโยชน์ต่อ
สถานศึกษา
4. การร่วมไว้วางใจ (Trust) การสร้างความโปร่งใส สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
รับผิดชอบต่อการดำเนินการ และเคารพและให้คุณค่ากับคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความไว้วางใจและความมั่นคงในการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริมการทำงาน
ร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ด้านวิชาการ
5. การร่วมประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
การประเมินผลการดำเนินการ และการปรับปรุงการดำเนินการ โดยการทำงานร่วมกับคณะกรรมการ
สถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อประเมินผลการดำเนินการและปรับปรุงการดำเนินการให้
ดียิ่งขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ด้านวิชาการของสถานศึกษา
6. การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) การมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินการ
และการประเมินผลการดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีแก่สถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
โดยการทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
และผลลัพธ์ด้านวิชาการ และพัฒนาสถานศึกษาให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เสนอ
ผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไข และยกร่างรูปแบบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ



ภาพประกอบ 15 โมเดลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 38 ประเมินคู่มือรูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการแนวคิด						
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	4.67	0.77	มาก	4.44	0.68	มาก
1.2 ความจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาด้านวิชาการ	4.67	0.81	มาก	3.89	0.77	ปานกลาง

ตาราง 38 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2. วัตถุประสงค์						
เพื่อเป็นแนวทางสำหรับ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารและครูสถานศึกษาเครือข่าย และผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็น แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม						
2.1 มีความชัดเจน	4.78	0.75	มาก	4.56	0.62	มาก
2.2 ครอบคลุมทุกเนื้อหา	4.33	0.79	มาก	4.11	0.72	มาก
2.3 สามารถบรรลุผลได้	4.56	0.76	มาก	4.56	0.64	มาก
3. กระบวนการดำเนินงาน						
3.1 หลักสูตร	4.44	0.85	มาก	3.67	0.74	ปานกลาง
3.2 กระบวนการบริหารงานวิชาการ	4.56	0.79	มาก	4.11	0.75	มาก
3.3 กิจกรรมการเรียนรู้	4.67	0.77	มาก	4.44	0.71	มาก
3.4 การมีส่วนร่วมในการศึกษา	4.56	0.84	มาก	3.89	0.82	ปานกลาง
3.5 การควบคุมคุณภาพการศึกษา	4.78	0.78	มาก	4.44	0.70	มาก
4. การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน						
4.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.56	0.83	มาก	4.11	0.93	มาก
4.2 ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล	4.44	0.78	มาก	3.78	0.79	ปานกลาง

รูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ที่ประกอบไปด้วย 1) หลักการแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการดำเนินงาน 4) การวัดและประเมินผลการดำเนินงานผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดที่ว่าด้วยรูปแบบ (Model) ของ Keeves (1998) ซึ่งโดยภาพรวมพบว่าความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ รูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก โดยผู้เชี่ยวชาญมีความความคิดเห็นสอดคล้องกันในทุกประเด็น เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้ การกำหนดโครงสร้างของ

รูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ควรจัดองค์ประกอบของรูปแบบออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) การร่วมตัดสินใจ (Decision making) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) การร่วมประเมินผล (Evaluation) (6) การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)

จากตาราง 38 พบว่า ความเป็นไปได้ ของคู่มือรูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 2. วัตถุประสงค์ (2.1 มีความชัดเจน) ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.75) และ ด้านที่ 3. กระบวนการดำเนินงาน (3.5 การควบคุมคุณภาพการศึกษา) ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.78) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านที่ 2. วัตถุประสงค์ (2.2 ครอบคลุมเนื้อหา) ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .79) ความเป็นประโยชน์ ของคู่มือรูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 2. วัตถุประสงค์ (2.1 มีความชัดเจน) ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.62) (2.3 สามารถบรรลุผลได้) ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.64) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านที่ 3. กระบวนการดำเนินงาน (3.1 หลักสูตร) ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .74) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการสร้างรูปแบบได้ผ่านขั้นตอนโดยมีผู้เชี่ยวชาญและมีการประเมินอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและผ่านการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิมีการปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงทำให้รูปแบบผ่านการประเมินโดยผลการประเมิน การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ Stufflebeam และคณะ (2000) ที่ได้ออกแนวทางการประเมินรูปแบบ โดยประเมินมาตรฐานด้านความถูกต้อง มาตรฐานความเหมาะสม มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และ มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้องและครอบคลุมบริบทของการวิจัย Stufflebeam (2002) ซึ่งได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินอภิธาน ซึ่งการประเมินอิงมาตรฐานการประเมินโครงการของ The Joint Committee on Standard for Education Evaluation (1994) ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility) 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสมชอบธรรม (Propriety) และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy) และ Tavornkanlapachai (2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสมที่สามารถนำไปใช้เพิ่มสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพให้แก่ผู้บริหารต่อไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อีกทั้ง รูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับการดำเนินงานการขับเคลื่อนการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีกด้วย

จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ของสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายและตรวจสอบยืนยันรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สรุปรูปแบบได้ดังภาพประกอบ 34

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพประกอบ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ดำเนินการโดยอาศัยองค์ประกอบการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)
2. ด้านการร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)
3. ด้านการร่วมตัดสินใจ (Decision making)
4. ด้านการร่วมไว้วางใจ (Trust)
5. ด้านการร่วมประเมินผล (Evaluation)
6. ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)

จากภาพประกอบ องค์ประกอบการมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สามารถอธิบายรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรหรือเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ต้องอาศัยการประสานงานของผู้ร่วมงานซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 ด้านการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)
- องค์ประกอบที่ 2 ด้านการร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)
- องค์ประกอบที่ 3 ด้านการร่วมตัดสินใจ (Decision making)
- องค์ประกอบที่ 4 ด้านการร่วมไว้วางใจ (Trust)
- องค์ประกอบที่ 5 ด้านการร่วมประเมินผล (Evaluation)

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)

ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับความหมายของแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรที่ได้วางแผนไว้ ซึ่งแนวทางนั้นต้องพิจารณาจากศักยภาพขององค์กรและแนวโน้มของสถานการณ์ภายนอก รวมไปถึงความต้องการขององค์กรว่าต้องการดำเนินงานไปในทิศทางไหน เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 4 เนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน - การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนร่วม เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตำบล ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และสถานศึกษาเครือข่าย ในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการและการบรรยายที่ใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบสนับสนุนกระบวนการ การประเมินผลเน้นการสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบประเมินความพึงพอใจ เพื่อวัดความเข้าใจและความร่วมมือในการสร้างวิสัยทัศน์

1.2 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ - การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายร่วม โดยใช้กิจกรรมฝึกปฏิบัติใน Workshop และเอกสารประกอบเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน วิธีการประเมินเน้นการสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูล และการประเมินผลงานที่ได้จากการวิเคราะห์ร่วมกัน

1.3 การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ เข้าใจ และยอมรับ - การเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านการใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น PowerPoint และเอกสารประกอบ รวมถึงการจัดประชุมเพื่ออธิบายและตอบคำถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกันและยอมรับ การประเมินผลสามารถใช้การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ และแบบประเมินความพึงพอใจ เพื่อวัดผลสำเร็จของการสื่อสาร

1.4 ฝึกปฏิบัติการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน - การจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายได้ลงมือปฏิบัติจริง เช่น การจำลองการสร้างวิสัยทัศน์ การอภิปรายร่วมใน PLC และการศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้แนวทางที่เหมาะสม โดยใช้ใบงานเป็นสื่อเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประเมินผลเน้นการสังเกตทักษะที่พัฒนาขึ้น การสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วม และการตรวจสอบผลงานจากกิจกรรมฝึกปฏิบัติ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแบบมี

ส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ของบุคคลในการที่จะเสริมแรงให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพและมีความพึงพอใจต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 เนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

2.1 การวางแผนและการส่งเสริมการทำงานทีม - การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วม เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และสถานศึกษาเครือข่าย ได้ร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผ่านกิจกรรม Workshop หรือ PLC ที่มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือในทีมโดยใช้สื่อ PowerPoint เอกสารประกอบ และใบงานช่วยสนับสนุนการวางแผน การประเมินผลเน้นการสังเกตการทำงานของทีม การสัมภาษณ์ เกี่ยวกับกระบวนการวางแผน และการตรวจสอบคุณภาพแผนงานที่ได้

2.2 การกำหนดบทบาทการทำงานร่วมกัน - การจัดสรรหน้าที่และบทบาทของแต่ละฝ่ายในทีมให้เหมาะสมกับความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ โดยเน้นการสร้างความเข้าใจในความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ผ่านการบรรยายและ Workshop โดยใช้สื่อ PowerPoint และใบงานสำหรับช่วยชี้แจงบทบาทหน้าที่ การประเมินผลใช้การสังเกตและสัมภาษณ์เพื่อประเมินความชัดเจนและประสิทธิภาพในการทำงานตามบทบาทที่กำหนด

2.3. การบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกัน - การสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ จัดทำ จัดสรร และใช้งานทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นความโปร่งใสและการสื่อสารที่ดีผ่าน การประชุมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบ PLC หรือ Workshop ซึ่งใช้เว็บไซต์และเอกสารประกอบเป็น เครื่องมือในการจัดการข้อมูลและทรัพยากร การประเมินผลเน้นการตรวจสอบวิธีการใช้งานทรัพยากร และการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุง

2.4 การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม - การสร้างกระบวนการประเมินผลที่เปิดโอกาส ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ เช่น การจัดประชุม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของโครงการหรือการวางแผน โดยใช้ใบงานและ PowerPoint ช่วยในการรวบรวมข้อมูล การประเมินผลสามารถทำได้ผ่านการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ผลงานที่ได้จากการประเมินร่วมกัน

2.5 ฝึกปฏิบัติ - การจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เช่น การจำลองสถานการณ์การทำงาน เป็นทีม การวางแผนร่วมกัน หรือการแก้ปัญหาผ่านกิจกรรม Workshop และ PLC โดยใช้ใบงาน เว็บไซต์ และเอกสารประกอบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การประเมินเน้นการสังเกต ความสามารถในการปฏิบัติจริง การสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์จากการฝึก และการตรวจสอบ ความสำเร็จของผลงานที่เกิดขึ้น

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีว่าเป็นแนวทางที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในการตัดสินใจจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่การดำเนินงาน ประกอบด้วย 4 เนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์และระบุปัญหา – การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วม เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตำบล ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารครู และสถานศึกษาเครือข่าย ได้ใช้กระบวนการวิเคราะห์และระดมสมองร่วมกัน เพื่อกำหนดปัญหาอย่างชัดเจนและรอบด้าน ผ่านการบรรยายและการใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบ เพื่อช่วยในการเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ วิธีการประเมินสามารถใช้การสังเกตและสัมภาษณ์ เพื่อวัดความเข้าใจและความชัดเจนในการระบุปัญหา

3.2 การตัดสินใจ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ - การตัดสินใจร่วมกันโดยใช้ข้อมูลและแนวคิดที่ได้รับจากการระดมสมอง เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับบทบาทของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารเป็นผู้นำกับดูแลครูรับผิดชอบการดำเนินงาน และชุมชนสนับสนุนทรัพยากร ผ่านการฝึกปฏิบัติใน Workshop ที่ใช้ใบงานเพื่อช่วยกำหนดบทบาทชัดเจน วิธีการประเมินใช้การสัมภาษณ์และการประเมินผลงานเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการมอบหมายหน้าที่

3.3 การตรวจสอบและการติดตามความก้าวหน้าของการตัดสินใจ - การจัดระบบการติดตามผลการดำเนินงาน โดยมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายผ่านการประชุม Workshop หรือการจัด PLC เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่พบและวิธีปรับปรุง พร้อมใช้เอกสารและใบงานสำหรับติดตามการดำเนินงาน วิธีการประเมินประกอบด้วยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมินผลงาน เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3.4 ปฏิบัติการตัดสินใจร่วมกัน - การสร้างกระบวนการตัดสินใจร่วมผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เช่น Workshop หรือการจำลองสถานการณ์ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พร้อมทั้งฝึกฝนทักษะการทำงานร่วมกันโดยใช้ PowerPoint และใบงานในการจัดกระบวนการ วิธีการประเมินใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมินผลงานเพื่อตรวจสอบว่าผู้มีส่วนร่วมสามารถตัดสินใจร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การร่วมไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เช่น บริหารสถานศึกษา ครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา

และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 เนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

4.1 การสร้างความไว้วางใจในทีม – การส่งเสริมการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้มีส่วนร่วม เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และสถานศึกษาเครือข่าย โดยมีกระบวนการกำหนดข้อตกลงร่วมกัน การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส การยึดมั่นในความซื่อสัตย์ และการแสดงออกถึงความเอาใจใส่ผ่านการบรรยายและ Workshop ที่ใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบช่วยเสริมความเข้าใจ การประเมินพฤติกรรมนี้สามารถทำได้ผ่านการสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมินผลงาน เพื่อให้มั่นใจว่าทีมมีความเชื่อมั่นในกันและกัน

4.2 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กร - การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา โดยเน้นการรับผิดชอบต่อในบทบาทของแต่ละฝ่าย เช่น การร่วมกิจกรรม Workshop การศึกษาดูงาน และการลงมือปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้ใบงานและเอกสารประกอบเป็นเครื่องมือ กระตุ้นการมีส่วนร่วม พร้อมติดตามผลผ่านการสังเกตและสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลลัพธ์และปรับปรุงกระบวนการให้สอดคล้องกับเป้าหมาย

4.3 คุณธรรม จริยธรรมที่สำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจในทีม - การปฏิบัติตามหลักคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ความยุติธรรม และการแสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของทีม โดยการบรรยายและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยส่งเสริมความเข้าใจในจริยธรรมที่สำคัญต่อการทำงานร่วมกัน โดยใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบเพื่อเน้นย้ำหลักการ การประเมินสามารถทำได้ผ่านการสัมภาษณ์และการประเมินผลงาน เพื่อดูว่าทีมมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมดังกล่าว

4.4 ปฏิบัติการสร้างความไว้วางใจ - การจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เช่น Workshop และการฝึกปฏิบัติที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันในทีม โดยการจำลองสถานการณ์ที่ต้องการความร่วมมือหรือการแก้ปัญหาร่วมกัน เช่น การพัฒนาแผนงาน การศึกษาดูงาน และการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เอกสารและใบงานที่เหมาะสม การสังเกตพฤติกรรมในระหว่างกิจกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมเป็นวิธีการประเมินผล เพื่อวัดความก้าวหน้าในการสร้างความไว้วางใจ

5. การร่วมประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เช่น บริหารสถานศึกษา ครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อประเมินผลการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 เนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

5.1 การสร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา การกำหนดเกณฑ์

การวัดผล การเก็บข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล - การออกแบบและสร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับจุดประสงค์และเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ โดยผู้มีส่วนร่วม เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และสถานศึกษา เครือข่าย ร่วมมือกันใน Workshop เพื่อกำหนดเกณฑ์การวัดผลและเลือกเครื่องมือที่เหมาะสม เช่น แบบสอบถามหรือแบบทดสอบ พร้อมทั้งจัดกระบวนการเก็บและจัดการข้อมูล โดยใช้ PowerPoint เอกสารประกอบ และใบงานสนับสนุนการทำงาน การประเมินผลเน้นการสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมินผลงานที่เกี่ยวข้อง

5.2 การแปลความหมาย การปรับปรุง และการนำผลประเมินไปใช้ในการพัฒนาองค์กร - การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้และตีความผลการประเมินเพื่อพัฒนาองค์กร โดยเปิดเผยผลลัพธ์อย่างโปร่งใสให้ผู้มีส่วนร่วมรับทราบ และพิจารณาข้อเสนอแนะจากข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ การพัฒนาใช้วิธีการบรรยายและ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปใช้ โดยใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบเพื่อสนับสนุนกระบวนการประเมินผลเน้นการสัมภาษณ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของการปรับปรุงกับผลลัพธ์ที่ได้

5.3 ฝึกปฏิบัติการ - การจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติให้ผู้มีส่วนร่วมได้เรียนรู้และทดลองสร้างเครื่องมือประเมิน การกำหนดเกณฑ์วัดผล การรวบรวมข้อมูล การตีความผล และการนำผลไปใช้งานจริง ผ่านกิจกรรม Workshop และ PLC โดยใช้ใบงานและเอกสารประกอบเพื่อช่วยในการปฏิบัติ การประเมินผลเน้นการสังเกตทักษะที่พัฒนา การสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์จากการฝึก และการตรวจสอบผลงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติ

6. การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การที่กลุ่มบุคคล เช่น ครู ผู้บริหาร สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาดังกล่าว เช่น การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการเพิ่มความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 4 เนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

6.1 การระบุและทำความเข้าใจความต้องการของกลุ่มผู้ได้รับประโยชน์ - การวิเคราะห์และศึกษาความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และสถานศึกษาเครือข่าย เพื่อให้เข้าใจความต้องการทั้งในด้านส่วนบุคคล ด้านวัตถุ และด้านสังคม ผ่านกิจกรรมบรรยายและ PLC พร้อมใช้ PowerPoint และใบงาน ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ การประเมินผลเน้นการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วม และการประเมินความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้

6.2 การสร้างโครงสร้างพื้นฐานและบริการที่ตอบสนองความต้องการ - การออกแบบและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ทรัพยากรการเรียนการสอน หรือการจัดบริการ

ต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้ได้รับประโยชน์ โดยใช้กระบวนการศึกษาดูงาน ลงมือปฏิบัติ และการประชุม PLC เพื่อวางแผนและดำเนินการ โดยเอกสารประกอบและ PowerPoint ถูกใช้เป็นส่วนในการนำเสนอแนวคิด การประเมินผลเน้นการสังเกตผลการดำเนินงาน การสัมภาษณ์ผู้ให้บริการ และการประเมินผลงานที่เกิดขึ้น

6.3 กำหนดมาตรการเพื่อให้ผลประโยชน์คงอยู่ต่อไปในระยะยาว - การวางแผนและกำหนดแนวทางรักษาสถาปัตยกรรมที่สร้างขึ้น เช่น การจัดตั้งระบบติดตามผล การพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง โดยเน้นกิจกรรมฝึกปฏิบัติและการบรรยายที่สนับสนุนการพัฒนาความเข้าใจในกระบวนการรักษาความยั่งยืน ใช้ PowerPoint และใบงานช่วยในกระบวนการ การประเมินผลใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ และการตรวจสอบแผนงาน หรือโครงการที่ออกแบบมาเพื่อความยั่งยืน

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการนำรูปแบบรูปไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย สถานศึกษา 1 แห่ง

ผู้วิจัยนำหลักสูตรการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ไปทดลองใช้กับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายตามหลักสูตรการพัฒนาโดยดำเนินการดังนี้

4.1.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

4.1.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างคู่มือการพัฒนา ซึ่งกำหนดระยะเวลาดำเนินการตามหลักสูตรการพัฒนาอยู่ระหว่างเดือน ธันวาคม 2567

4.1.3 ขอบข่ายเนื้อหาสาระของคู่มือการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ตลอดหลักสูตรรวมระยะเวลาทั้งสิ้น 106 ชั่วโมง แบ่งตามหน่วยการเรียนรู้ ดังนี้ จำแนก 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ได้แก่ ส่วนพิธีการ การประเมินก่อนและหลังการพัฒนา
(ไม่นับรวมเวลา)

ส่วนที่ 2 ได้แก่ ส่วนการพัฒนาเข้มตามเนื้อหา (1) การร่วมกำหนด
วิสัยทัศน์ (Vision) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) การร่วมตัดสินใจ
(Decision making) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) การร่วมประเมินผล (Evaluation) และ
(6) การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วยเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 – 6 รวมทั้งสิ้น
จำนวน 18 ชั่วโมง รายละเอียดดังนี้

Module ที่ 1 การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ระยะเวลาในการ
พัฒนา 3 ชั่วโมง

Module ที่ 2 การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)
ระยะเวลาในการพัฒนา 3 ชั่วโมง

Module ที่ 3 การร่วมตัดสินใจ (Decision making) ระยะเวลาในการ
พัฒนา 3 ชั่วโมง

Module ที่ 4 การร่วมไว้วางใจ (Trust) ระยะเวลาในการพัฒนา
3 ชั่วโมง

Module ที่ 5 การร่วมประเมินผล (Evaluation) ระยะเวลาในการ
พัฒนา 3 ชั่วโมง

Module ที่ 6 การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ระยะเวลาในการ
พัฒนา 3 ชั่วโมง

ส่วนที่ 3 ได้แก่ การพัฒนาฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยศึกษาดูงาน
สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 ชั่วโมง

ส่วนที่ 4 ได้แก่ การบูรณาการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพการมีส่วนร่วม
ในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
สอดแทรกกับการปฏิบัติงานจริง

4.1 วันละ 2 ชั่วโมง รวม 82 ชั่วโมง

ตาราง 39 แสดงประเด็นการพัฒนากิจกรรมการประสพการณ์วิชาชีพ การบริหารสถานศึกษา
แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ สอดแทรกกับการ
ปฏิบัติงานจริง

ลำดับที่	เรื่อง/ประเด็นการพัฒนา	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
กิจกรรมก่อนการบูรณาการประสบการณ์วิชาชีพ		
1	การนิเทศติดตาม ครั้งที่ 1 เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการบูรณาการพัฒนาประสบการณ์ วิชาชีพ ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม	2 ชม.
2	การประชุมวางแผนการบูรณาการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	2 ชม.
กิจกรรมระหว่างการบูรณาการประสบการณ์วิชาชีพ		
3	การนิเทศติดตาม ครั้งที่ 2 เพื่อติดตามแผนการบูรณาการพัฒนา ประสบการณ์วิชาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ	2 ชม.
4	ประชุมวางแผนมอบหมายภาระงานรายบุคคล เพื่อขับเคลื่อนงาน	2 ชม.
5	ประชุมและนำเสนอแผนการบูรณาการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ สอดแทรกกับการปฏิบัติงานจริง	2 ชม.
6	การนำแผนการบูรณาการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ สู่การปฏิบัติ	65 ชม.
7	การประเมินกิจกรรมตามแผนการบูรณาการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ	3 ชม.
8	การนิเทศติดตาม ครั้งที่ 3 เพื่อติดตามการนำแผนการบูรณาการพัฒนา ประสบการณ์วิชาชีพ สู่การปฏิบัติ	2 ชม.
กิจกรรมหลังการบูรณาการประสบการณ์วิชาชีพ		
9	กิจกรรมถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการนำแผน การบูรณาการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ สู่การปฏิบัติ	2 ชม.
รวม		82 ชม.

ตาราง 40 แสดงสรุปรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
สถานศึกษาด้านวิชาการ กำหนดการดำเนินการพัฒนารวม 4 รอบ (106 ชั่วโมง)

โมดูล	ระยะเวลา
ส่วนที่ 1 ได้แก่ ส่วนพิธีการ	ไม่นับเวลา
ส่วนที่ 2 ได้แก่ ส่วนการพัฒนาเข้มตามเนื้อหา	18 ชั่วโมง
ส่วนที่ 3 ได้แก่ การพัฒนาฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ (Beat Practice)	6 ชั่วโมง
ส่วนที่ 4 ได้แก่ การบูรณาการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพการมีส่วนร่วม	82 ชั่วโมง
รวม	106 ชั่วโมง

การนำรูปแบบไปใช้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนารวม 4 รอบ คิดเป็น 106 ชั่วโมง
โดยแจกแจงการดำเนินการดังรายละเอียดดังภาพประกอบ 39

ในการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษาด้านวิชาการ ที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิผลด้านวิชาการใน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยดำเนินการทั้ง 6 ด้านดังนี้

1. ด้านการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้วิจัยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการนำรูปแบบไปใช้ โดยวางแผนร่วมกับคณะกรรมการ
สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม
ด้านการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) โดยการทำงานร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และแผนการ
ดำเนินการของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและ
แผนการดำเนินการ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสามารถของสถานศึกษา
และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำแผนการดำเนินการ
ไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
และการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากรและ ครูมีบทบาทในการพัฒนาการ
เรียนรู้และพัฒนานักเรียน โดยการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการ
และความสามารถของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน

วิธีการดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) คือ (1) การจัดประชุมและเวิร์กช็อปเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (2) การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาวิจัยและพัฒนาวิสัยทัศน์ (3) การจัดทำแผนการดำเนินการและติดตามผลการดำเนินการ (4) การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้วางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้านการร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) โดยคณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสามารถของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำแผนการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากร และครูมีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน โดยการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมถึง (1) การจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา (2) การจัดทำแผนการดำเนินการและติดตามผลการดำเนินการ (3) การประเมินผลการดำเนินการและปรับปรุงการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านการร่วมตัดสินใจ (Decision making)

ผู้วิจัยได้วางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้านการร่วมตัดสินใจ (Decision making) โดย คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสามารถของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำแผนการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากร และครูมีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน โดยการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน การร่วมตัดสินใจ (Decision making) ของ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมถึง (1) การจัดประชุมและเวิร์กช็อปเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (2) การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาวิจัยและพัฒนาวิสัยทัศน์ (3) การประเมินผลการดำเนินการและปรับปรุงการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการร่วมไว้วางใจ (Trust)

ผู้วิจัยได้วางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้านด้านการร่วมไว้วางใจ (Trust) โดยคณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสามารถของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำแผนการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากร และ ครูมีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน โดยการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน การร่วมไว้วางใจ (Trust) ของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมถึง (1) การสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่น (2) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (3) การรับผิดชอบต่อการดำเนินการ (4) การเคารพและให้คุณค่ากับคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (5) การสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนในการบริหารสถานศึกษา

5. ด้านการร่วมประเมินผล (Evaluation)

คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้านด้านการร่วมประเมินผล (Evaluation) เพื่อประเมินผลการดำเนินการและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้มแข็งและยั่งยืน โดย คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสามารถของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำแผนการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากร และ ครูมีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน โดยการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน การร่วมประเมินผล (Evaluation) ของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมถึง (1) การประเมินผลการดำเนินการของสถานศึกษา (2) การประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน (3)การประเมินผลการทำงานของครูและบุคลากร (4) การใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและปรับปรุงการดำเนินการ

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนดำเนินการในกิจกรรมที่ผู้วิจัยกำหนด คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

แบบมีส่วนร่วมด้านการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและยั่งยืน โดย คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสามารถของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำแผนการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากร และครูมีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน โดยการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของนักเรียน และ การประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมถึง (1) การพัฒนาสถานศึกษา ให้เข้มแข็งและยั่งยืน (2) การเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน (3) การสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการบริหาร (4) การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษา (5) การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุง แก้ไข สรุปรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม และนำไปเผยแพร่ สถานศึกษา 1 แห่ง

การบูรณาการโดยการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยนำแนวทางการมีส่วนร่วมไปใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ได้แก่ (1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง (2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ (3) ด้านการบูรณาการการเรียนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยนำเสนอผลการนำรูปแบบไปบูรณาการใช้ในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายดังนี้

4.2.1 ผลการดำเนินงาน “ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง” ของโรงเรียน

กลุ่มเป้าหมาย

พูน ปณ จิต ชีเว



ภาพประกอบ 16 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา

การบูรณาการโดยการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยนำแนวทางการมีส่วนร่วมไปใช้ในการบริหารจัดการ “ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง” ใช้ระยะเวลาในการพัฒนาระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567 ผลการนำแนวทางไปใช้ พบว่า สถานศึกษานั้นได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง โดยมีการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและผู้ปกครอง ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ตระหนักให้มีความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง โดยการมีการสื่อสารที่ดี การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนานักเรียนอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษาจัดตั้งกลุ่มผู้ปกครองเพื่อให้สามารถร่วมมือกันในการพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผน การจัดกิจกรรม และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองได้ดี ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ช่วย

ให้สถานศึกษาดำเนินการเพื่อให้สามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถ
สร้างความสำเร็จในด้านการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

4.2.2 ผลการดำเนินงาน “ด้านการจัดการเรียนรู้” ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย



ภาพประกอบ 17 การวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้

การบูรณาการโดยการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยนำแนวทางการมีส่วนร่วมไปใช้ในการบริหาร
จัดการ “ด้านการจัดการเรียนรู้” ใช้ระยะเวลาในการพัฒนาระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567
ผลการนำแนวทางไปใช้ พบว่า สถานศึกษาได้พัฒนาและส่งเสริมให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
โดยมีการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา
และนักเรียน ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการ
สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนการสอนและ
การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการมีการวางแผน การจัดกิจกรรม และการประเมินผลอย่าง
ต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถตอบสนองความ
ต้องการของนักเรียนได้อย่างดี โดยมีการจัดตั้งกลุ่มทำงานเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมี
การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นหนึ่งใน

ในกลยุทธ์ที่สำคัญที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อให้สามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถสร้างความสำเร็จในด้านการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

4.2.3 ผลการดำเนินงาน “ด้านคุณภาพผู้เรียน” ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย



ภาพประกอบ 18 การเยี่ยมชั้นเรียน

การบูรณาการโดยการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยนำแนวทางการมีส่วนร่วมไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา “ด้านคุณภาพผู้เรียน” ระยะเวลาในการพัฒนาระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567 ผลการนำแนวทางไปใช้ พบว่า สถานศึกษานั้นได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีการบูรณาการการเรียนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและนักเรียน การบูรณาการการเรียน ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียน โดยการมีการวางแผนการจัดกิจกรรม และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดตั้ง

กลุ่มทำงานเพื่อประเมินผลการเรียนและการพัฒนา และมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 41 วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมก่อนและหลังการใช้หลักสูตรการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย

ผลขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการนำคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

ประเด็นการประเมิน	N = 5			N = 5		
	ก่อนใช้รูปแบบ			หลังใช้รูปแบบ		
	$\bar{X}$	S.D.	มีความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	มีความเหมาะสม
บทที่ 1 หลักสูตรการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ						
1. หลักการและเหตุผล						
(1) 1.1 ความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบ	3.64	0.33	มาก	4.8	4.46	มากที่สุด
(2) 1.2 มีความชัดเจนแสดงถึงความต้องการในการพัฒนา	3.86	0.67	มาก	4.78	0.53	มากที่สุด
(3) 2. หลักการ ครอบคลุมตรงกลุ่มเป้าหมาย	3.76	0.44	มาก	4.56	0.51	มากที่สุด
3. เป้าหมาย						
(4) 3.1 มีความชัดเจน	4.23	0.63	มาก	4.67	0.54	มากที่สุด
(5) 3.2 สอดคล้องกับผู้เข้ารับการพัฒนา	3.86	0.36	มาก	4.69	0.53	มากที่สุด

ตาราง 41 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน		N = 5			N = 5		
		ก่อนใช้รูปแบบ			หลังใช้รูปแบบ		
		$\bar{X}$	S.D.	มีความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	มีความเหมาะสม
4. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร							
(6)	4.1 มีความชัดเจนตรงประเด็น	3.67	0.53	มาก	4.73	0.55	มากที่สุด
(7)	4.2 ความสอดคล้องกับสภาพบริบทของสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	3.68	0.53	มาก	4.77	0.58	มากที่สุด
5. ผู้เข้ารับการพัฒนา							
(8)	ได้แก่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา และครู	3.81	0.44	มาก	4.78	0.45	มากที่สุด
6. ระยะเวลา							
(9)	6.1 ระยะเวลาดำเนินการตามหลักสูตร 22 วัน	4.43	0.66	มาก	4.83	0.47	มากที่สุด
(10)	6.2 จำนวน 72 ชั่วโมง	3.83	0.46	มาก	4.83	0.74	มากที่สุด
7. โครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหาของหลักสูตร							
(11)	7.1 จำนวนหน่วยหรือหรือประเด็นการพัฒนา	3.81	0.46	มาก	4.87	0.45	มากที่สุด
(12)	7.2 ระยะเวลา จำนวนชั่วโมง	3.83	0.51	มาก	4.88	0.48	มากที่สุด
8. ขอบข่ายเนื้อหาสาระของหลักสูตร							
(13)	8.1 จำนวนหน่วยพัฒนา	3.84	0.45	มาก	4.87	0.46	มากที่สุด
(14)	8.2 เนื้อหาสาระ	3.86	0.48	มาก	4.88	0.46	มากที่สุด
9. สื่อที่ใช้ในการพัฒนา							
(15)	9.1 เอกสารประกอบ	3.67	0.56	มาก	4.87	0.45	มากที่สุด
(16)	9.2 ใบกิจกรรม	3.68	0.55	มาก	4.88	0.56	มากที่สุด
(17)	9.3 PowerPoint	3.66	0.57	มาก	4.89	0.47	มากที่สุด

ตาราง 41 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน		N = 5			N = 5		
		ก่อนใช้รูปแบบ			หลังใช้รูปแบบ		
		$\bar{X}$	S.D.	มีความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	มีความเหมาะสม
(18)	9.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ สร้างวิสัยทัศน์	3.87	0.48	มาก	4.87	0.44	มากที่สุด
(19)	9.5 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	3.85	0.56	มาก	4.83	0.44	มากที่สุด
10. การบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติจริง							
(20)	10.1 แนวทางการจัดกิจกรรม	3.47	0.45	ปานกลาง	4.88	0.44	มากที่สุด
(21)	10.2 สื่อ นวัตกรรมหรือ แหล่งเรียนรู้	3.67	0.54	มาก	4.78	0.48	มากที่สุด
11. รูปแบบการพัฒนา							
(22)	มีความหลากหลาย เช่น การประชุม การแสดงผลงาน การระดม สมอง การศึกษาดูงาน การสรุปผล การศึกษานอกสถานที่ การสรุปผล การศึกษาในแต่ละเนื้อหาหน่วย การ Workshop	3.67	0.54	มาก	4.62	0.54	มากที่สุด
12. การประเมินผล							
(23)	12.1 การประเมินก่อนการพัฒนา	3.68	0.56	มาก	4.63	0.55	มากที่สุด
(24)	12.2 การประเมิน ระหว่างการพัฒนา	3.66	0.54	มาก	4.66	0.54	มากที่สุด
(25)	12.3 การประเมินหลังการพัฒนา	3.63	0.56	มาก	4.68	0.55	มากที่สุด
บทที่ 2 แนวทางการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนารูปแบบ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ							
(26)	1. แนวทางการดำเนินการพัฒนา	3.88	0.44	มาก	4.87	0.45	มากที่สุด

ตาราง 41 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน		N = 5			N = 5		
		ก่อนใช้รูปแบบ			หลังใช้รูปแบบ		
		$\bar{X}$	S.D.	มีความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	มีความเหมาะสม
2. คำแนะนำสำหรับวิทยากร							
(27)	2.1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา	3.78	0.44	มาก	4.87	0.45	มากที่สุด
(28)	2.2 ระหว่างการพัฒนา	3.63	0.53	มาก	4.67	0.56	มากที่สุด
(29)	2.3 หลังการพัฒนา	3.66	0.54	มาก	4.68	0.55	มากที่สุด
(30)	3. กระบวนการพัฒนา	3.87	0.44	มาก	4.63	0.54	มากที่สุด
(31)	4. ตารางการพัฒนา	3.67	0.54	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด
บทที่ 3 แนวทางการดำเนินการพัฒนา							
หน่วยที่ 1 การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)							
(32)	1.1 เหตุผลและความจำเป็น	3.45	0.54	มาก	4.46	0.54	มากที่สุด
(33)	1.2 ตารางแสดงข้อมูล แนวทางการพัฒนา	3.44	0.54	มาก	4.46	0.55	มากที่สุด
(34)	1.3 ใบงานที่ 1	3.63	0.55	มาก	4.36	0.44	มาก
หน่วยที่ 2 การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)							
(35)	2.1 เหตุผลและความจำเป็น	3.46	0.54	ปานกลาง	4.23	0.44	มาก
(36)	2.2 ตารางแสดงข้อมูล แนวทางการพัฒนา	3.66	0.55	มาก	4.44	0.55	มาก
(37)	2.3 ใบงานที่ 2	3.67	0.56	มาก	4.44	0.54	มาก
หน่วยที่ 3 การร่วมตัดสินใจ (Decision making)							
(38)	3.1 เหตุผลและความจำเป็น	3.64	0.54	มาก	4.36	0.44	มาก
(39)	3.2 ตารางแสดงข้อมูล แนวทาง การพัฒนา	3.66	0.53	มาก	4.66	0.54	มากที่สุด
(40)	3.3 ใบงานที่ 3	3.60	.548	มาก	4.60	.548	มากที่สุด

ตาราง 41 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน		N = 5			N = 5		
		ก่อนใช้รูปแบบ			หลังใช้รูปแบบ		
		$\bar{X}$	S.D.	มีความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	มีความเหมาะสม
หน่วยที่ 4 การร่วมไว้วางใจ (Trust)							
(41)	4.1 เหตุผลและความจำเป็น	3.66	0.54	มาก	4.44	0.54	มาก
(42)	4.2 ตารางแสดงข้อมูล แนวทางการพัฒนา	3.66	0.54	มาก	4.63	0.54	มากที่สุด
(43)	4.3 ใบงานที่ 4	3.66	0.54	มาก	4.87	0.54	มากที่สุด
หน่วยที่ 5 การร่วมประเมินผล (Evaluation)							
(44)	5.1 เหตุผลและความจำเป็น	3.63	0.55	มาก	4.87	0.46	มากที่สุด
(45)	5.2 ตารางแสดงข้อมูล แนวทางการพัฒนา	3.45	0.56	ปานกลาง	4.63	0.56	มากที่สุด
(46)	5.3 ใบงานที่ 5	3.44	0.63	ปานกลาง	4.67	0.54	มากที่สุด
หน่วยที่ 6 การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)							
(47)	3.1 เหตุผลและความจำเป็น	3.66	0.55	มาก	4.32	0.53	มาก
(48)	3.2 ตารางแสดงข้อมูลแนวทางการพัฒนา	3.66	0.55	มาก	4.33	0.54	มากที่สุด
(49)	3.3 ใบงานที่ 3	3.54	0.53	มาก	4.36	0.548	มากที่สุด
หน่วยที่ 6 และ หน่วยที่ 7							
(50)	6.1 การพัฒนาประสบการณ์ วิชาชีพการฝึกประสบการณ์ โดยการศึกษาดูงาน	3.63	0.54	มาก	4.43	0.55	มาก
(51)	6.2 ใบงานที่ 6	3.66	0.65	มาก	4.66	0.56	มากที่สุด

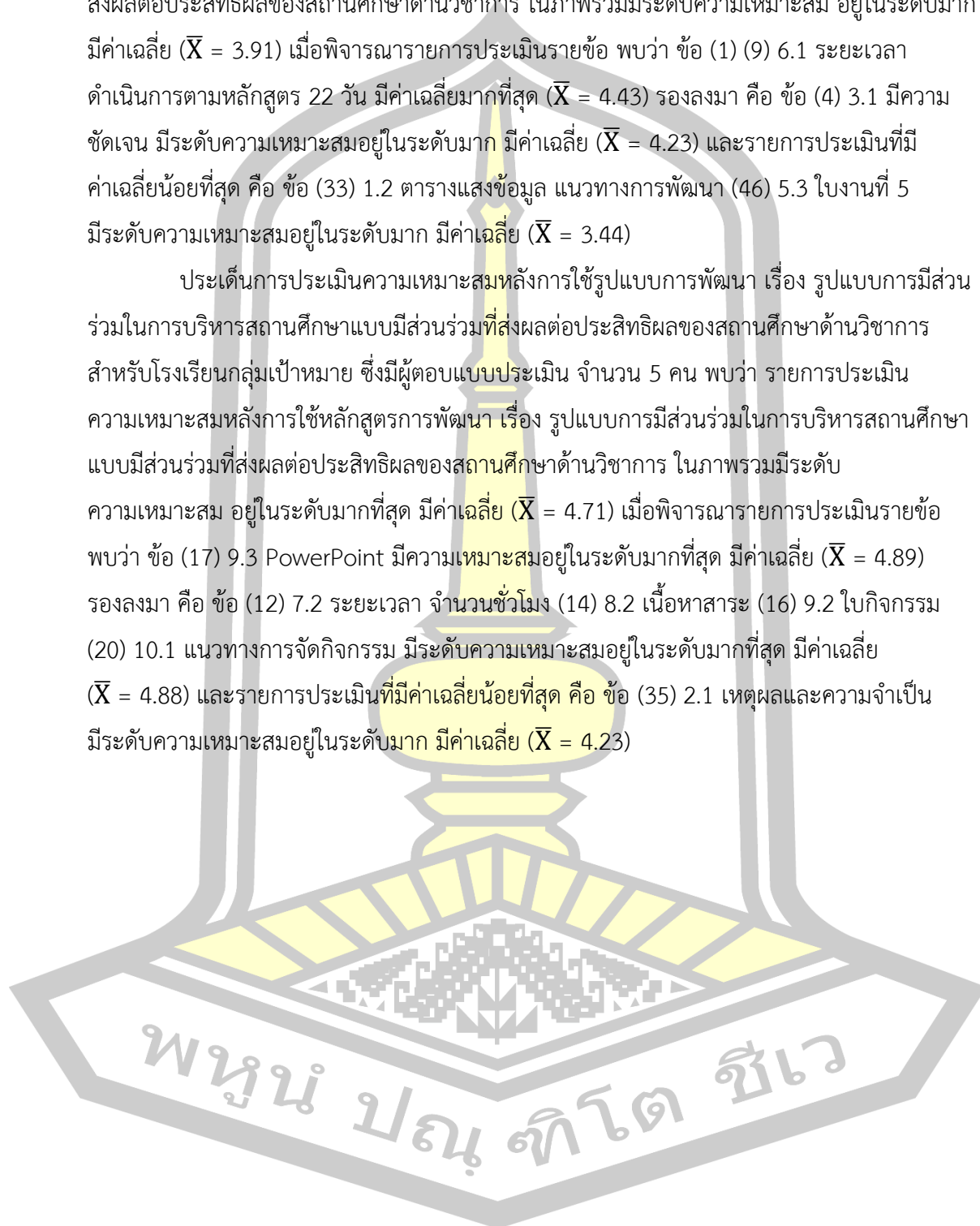
ตาราง 41 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน		N = 5			N = 5		
		ก่อนใช้รูปแบบ			หลังใช้รูปแบบ		
		$\bar{X}$	S.D.	มีความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	มีความเหมาะสม
หน่วยที่ 8 การสังเคราะห์วิธี การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ							
(52)	8.1 คำนแนะนำสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา	3.63	0.56	มาก	4.66	0.54	มากที่สุด
(53)	8.2 คำชี้แจงในการแบ่งกลุ่มทำงาน	3.63	0.548	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด
(54)	8.3 คำนแนะนำในการอภิปรายกลุ่ม	3.63	0.54	มาก	4.63	0.58	มากที่สุด
(55)	8.4 ผลงานที่คาดหวังจากการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ	3.63	0.58	มาก	4.63	0.56	มากที่สุด
(56)	8.5 การสรุปผลการเรียนรู้ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างวิสัยทัศน์	3.63	0.56	มาก	4.66	0.56	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.91	0.56	มาก	4.71	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 41 ประเด็นการประเมินความเหมาะสมก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนา เรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สำหรับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 5 คน พบว่า รายการประเมิน

ความเหมาะสมก่อนการใช้หลักสูตรการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ในภาพรวมมีระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายการประเมินรายข้อ พบว่า ข้อ (1) (9) 6.1 ระยะเวลาดำเนินการตามหลักสูตร 22 วัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ข้อ (4) 3.1 มีความชัดเจน มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$) และรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ (33) 1.2 ตารางแสงข้อมูล แนวทางการพัฒนา (46) 5.3 ใบงานที่ 5 มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.44$)

ประเด็นการประเมินความเหมาะสมหลังการใช้รูปแบบการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สำหรับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 5 คน พบว่า รายการประเมินความเหมาะสมหลังการใช้หลักสูตรการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ในภาพรวมมีระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณารายการประเมินรายข้อ พบว่า ข้อ (17) 9.3 PowerPoint มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมา คือ ข้อ (12) 7.2 ระยะเวลา จำนวนชั่วโมง (14) 8.2 เนื้อหาสาระ (16) 9.2 ใบกิจกรรม (20) 10.1 แนวทางการจัดกิจกรรม มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.88$) และรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ (35) 2.1 เหตุผลและความจำเป็น มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$)



ผู้วิจัยนำเสนอผลการนำรูปแบบไปบูรณาการใช้ในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายดังนี้

ตาราง 42 ผลการศึกษา การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อ ที่	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	N = 30		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.12	0.79	มาก	6
2	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	4.57	0.5	มาก	3
3	โรงเรียนมีกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน หรือการแก้ปัญหา	4.00	0.86	มาก	9
4	การเรียนการสอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง	4.57	0.56	มาก	2
5	ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้	4.23	0.62	มาก	5
6	โรงเรียนให้การสนับสนุนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.53	0.56	มาก	4
7	ครูมีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.07	0.81	มาก	8
8	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.60	0.55	มาก	3
9	การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปตามกระบวนการที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนโดยไม่เน้นแค่ผลการเรียนเพียงอย่างเดียว	4.07	0.85	มาก	7
10	บรรยากาศการเรียนในโรงเรียนสร้างแรงจูงใจและทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.60	0.55	มาก	1
เฉลี่ยรวม		4.31	0.67	มาก	

จากตาราง 42 พบว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศการเรียนในโรงเรียนสร้างแรงจูงใจและทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .55) รองลงมา คือ การเรียนการสอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน หรือการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .86) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

Amdonkloy (2013) เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะชีวิตและอาชีพและทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามาปรับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอนส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เติมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ชุดิมาพร เชาวนไว (2564) เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) ได้ศึกษา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า ครูที่ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกันโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 43 ผลการศึกษา บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate)

ข้อ ที่	บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate)	N = 30		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้บริหาร	4.33	0.76	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน	4.43	0.73	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูล	4.57	0.68	มาก	1
4	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือเวทีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างครู, คณะกรรมการ, และผู้บริหาร	4.43	0.86	มาก	4
5	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือเวทีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างครู, คณะกรรมการ, และผู้บริหาร	4.43	0.86	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความเห็นชอบและให้กำลังใจเมื่อครูและคณะกรรมการเสนอแนวคิดหรือข้อเสนอในการพัฒนาโรงเรียน	4.50	0.78	มาก	2
7	คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทที่ชัดเจนในการสนับสนุนและกำกับการดำเนินงานของโรงเรียน	4.43	0.82	มาก	4
8	โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้บริหาร	4.47	0.78	มาก	3
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน	4.50	0.78	มาก	2
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูล	4.50	0.78	มาก	2
เฉลี่ยรวม		4.46	0.78	มาก	

จากตาราง 43 พบว่า บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับครูและ

คณะกรรมการสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูล ($\bar{X} = 44.57$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความเห็นชอบและให้กำลังใจเมื่อครูและคณะกรรมการเสนอ แนวคิดหรือข้อเสนอในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .78) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ เปิดโอกาสให้คณะกรรมการและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = .50$, S.D. = .78) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยความ โปร่งใสและเปิดเผยข้อมูล ($\bar{X} = .50$, S.D. = .78) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และ ผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .76) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

Fox (1973) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีจะท าให้กระบวนการท างานมี ประสิทธิภาพ และผลการท างานประสบความสำเร็จ

Likert และ Likert (1976) ที่กล่าวว่า องค์กรที่มีการจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ใน องค์กรดี มีการปรับปรุงให้ทันต่อสภาพ แวดล้อม ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในองค์กร

จักรพงษ์ พิลานันท์ (2563) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษาที่ส่งผลต่อ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการให้รางวัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

และศิวพันธ์ อังคุระษี (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า (1) แบบบรรยากาศ องค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า เป็นบรรยากาศ องค์การแบบอิสระ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและด้านมิติอุปสรรค ด้านมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านมิติห่วงเหิน ด้านมิติเป็นแบบอย่าง และด้านมิติกฎปรกติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมิติกฎปรกติแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ควรส่งเสริมสวัสดิการและสมรรถนะให้กับ คณะครู ในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน สนับสนุน และมอบโอกาสให้คณะครูเจริญก้าวหน้า ในวิชาชีพ

ตาราง 44 ผลการศึกษา การปรับตัวในการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

ข้อ ที่	การปรับตัวในการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	N = 30		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	คณะกรรมการสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นจากครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา	4.02	0.87	มาก	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวในการรับข้อเสนอจากคณะกรรมการและครูในการพัฒนานโยบายและแผนการบริหารสถานศึกษา	4.07	0.91	มาก	5
3	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการและครูเป็นไปอย่างเปิดเผยและโปร่งใส	4.13	0.82	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนและส่งเสริมให้คณะกรรมการและครูมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา	4.23	0.82	มาก	1
5	คณะกรรมการสถานศึกษามีการประชุมหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและผู้บริหารในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน	4.07	0.74	มาก	5
6	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคณะกรรมการสถานศึกษามีผลกระทบที่ดีต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและกิจกรรมในโรงเรียน	4.17	0.79	มาก	3
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับแผนการบริหารให้เหมาะสมกับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการและครู	4.20	0.76	มาก	2
8	คณะกรรมการสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียน	4.20	0.76	มาก	2
9	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	4.03	0.76	มาก	6
10	คณะกรรมการสถานศึกษา, ครู, และผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน	4.23	0.73	มาก	1
เฉลี่ยรวม		4.14	0.80	มาก	

จากตาราง 44 พบว่า การปรับตัวในการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา, ครู, และผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .73) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับแผนการบริหารให้เหมาะสมกับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการและครู ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .76) และคณะกรรมการสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .76) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคณะกรรมการสถานศึกษามีผลกระทบที่ดีต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและกิจกรรมในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .79) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

ณัฐพร สายสร (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการปรับตัวด้านการปลุกงานสู่ความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยึดเป้าหมายให้มั่น ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม (2) ระดับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีระดับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมี วิสัยทัศน์ร่วม และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r(349) = .72$, $p < .01$) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการปรับตัวด้านการปลุกงานสู่ความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยึดเป้าหมายให้มั่น ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม 2) ระดับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีระดับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r(349) = .72$, $p < .01$) ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร (2565) กล่าวว่า การรับมือกับสถานการณ์เป็นความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ไม่ยึดติด มีความยืดหยุ่น สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันโอกาสและอุปสรรคสู่การสร้างวิสัยทัศน์

เพื่อใช้ในแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และยะห์มิน ดาฮารี และชวลิต เกิดทิพย์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตามทัศนะของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .814$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พจนัน ปณฺ จิตโต ชีเว

สรุปผล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (1) ผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ (2) ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ พบว่า ความเหมาะสมของด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับที่ 1 คือ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 2 การร่วมในการปฏิบัติการ ลำดับที่ 3 การร่วมตัดสินใจและการร่วมไว้วางใจ ลำดับที่ 4 การร่วมประเมินผล และลำดับความต้องการจำเป็นสุดท้ายคือ ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ ตามลำดับ

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ (1) ผลการนำรูปแบบรูปฯ ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย สถานศึกษา 1 แห่ง ผู้วิจัยนำหลักสูตรการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ไปทดลองใช้กับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม สังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดมหาสารคาม (2) ปรับปรุง แก้ไข สรุปรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม และนำไปเผยแพร่ สถานศึกษา 1 แห่ง

การประเมินความเหมาะสมก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ซึ่งมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 5 คน พบว่า รายการประเมินความเหมาะสมก่อนการใช้หลักสูตรการพัฒนา ในภาพรวมมีระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ประเด็นการประเมินความเหมาะสมหลังการใช้รูปแบบการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ซึ่งมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 5 คน พบว่า รายการประเมินความเหมาะสมหลังการใช้หลักสูตรการพัฒนา ในภาพรวมมีระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้วิจัยนำเสนอผลการนำรูปแบบไปบูรณาการใช้ในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนสร้างแรงจูงใจและทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้
2. บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูล
3. การปรับตัวในการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน

อภิปรายผล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 ผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในประเด็นดังนี้ 1) ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีประเด็นสำคัญที่

ต้องทำร่วมกัน เช่น การทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคล การวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน การร่วมกันปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล 2) ความหมายของลักษณะการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสาร การปรึกษาหารือการประชุมรับฟังความคิดเห็น การประชาวิจารณ์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ความสำคัญของการมีส่วนร่วม หมายถึง การช่วยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมส่งผลให้ทำงานร่วมกัน ดังนี้ เป็นการเปิดโอกาสในการทำงาน การทำให้เกิดความรัก ความผูกพันและความภูมิใจ การทำให้เกิดการยอมรับ ความรู้สึกในการแสดงความเป็นเจ้าขององค์กร 4) กระบวนการของการมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานของบุคคล เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหาการมีส่วนร่วมในการวางแผน การตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) องค์ประกอบการมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ซึ่งมีองค์ประกอบ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบ (1) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) การร่วมตัดสินใจ (Decision making) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) การร่วมประเมินผล (Evaluation) และ (6) การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) สำหรับ องค์ประกอบข้างต้น ผ่านการพิจารณาจากสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณา จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ผลปรากฏว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 1.1) การสร้างวิสัยทัศน์ ตัวบ่งชี้ที่ 1.2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตัวบ่งชี้ที่ 1.3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่ 2 การร่วมตัดสินใจ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 2.1) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายชัดเจน ตัวบ่งชี้ที่ 2.2) การจัดการข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ตัวบ่งชี้ที่ 2.3) การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา องค์ประกอบที่ 3 การร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 3.1) การร่วมในการปฏิบัติการ 3.2) การร่วมตัดสินใจ องค์ประกอบที่ 4 การร่วมไว้วางใจ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 4.1) ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ตัวบ่งชี้ที่ 4.2) มีความรู้ความสามารถ ตัวบ่งชี้ที่ 4.3) มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น องค์ประกอบที่ 5 การร่วมประเมินผล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 5.1) การกำหนดจุดประสงค์การประเมิน ตัวบ่งชี้ที่ 5.2) กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ตัวบ่งชี้ที่ 5.3) การรับรู้ผลการประเมิน และองค์ประกอบที่ 6 การร่วมรับผลประโยชน์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 6.1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ ตัวบ่งชี้ที่ 6.2) ผลประโยชน์ด้านสังคม ตัวบ่งชี้ที่ 6.3) ผลประโยชน์ด้านบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยัน/ประเมินความเหมาะสม
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้และพิจารณาเนื้อหา ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน

สำหรับการพิจารณาระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบของ
การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ พบว่า
องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ระดับความคิดเห็น
ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในภาพรวมที่มีต่อ
องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม 6 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกองค์ประกอบ จากข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ
Sashkin (1982) ที่ได้กล่าวถึงวิธีสำคัญ 4 ประการ ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การมี
ส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) มีความหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน
ทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชาหรือระดับกลุ่มได้มีส่วนร่วมในงานในการกำหนดเป้าหมายของ
งานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำงานหรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และ
เกิดผลงานที่ดี 2) การร่วมตัดสินใจ (Participation in Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนด
เป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมิน
ทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ Robbins (1990) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้
ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้น
การมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การ
ด้วยเทคนิคการบริหาร Swanburg (1996) ที่กล่าวไว้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน
ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ
ย่อมขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการทำงานที่มี
ทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

ในการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ซึ่งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม
ดังกล่าวได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการสนทนากลุ่มและได้รับการประเมิน
ตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบ
และตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุง
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สรุปได้ 6 องค์ประกอบ และ 17 ตัวบ่งชี้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เหล่านี้ไปประยุกต์ในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ

จากกลุ่มตัวอย่างในประเด็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ 6 ด้าน ได้แก่ (1) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) การร่วมตัดสินใจ (Decision making) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) การร่วมประเมินผล (Evaluation) และ (6) การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้าน พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสภาพการปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติรายด้าน โดยเรียงลำดับสภาพการปฏิบัติจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการร่วมตัดสินใจ ด้านการร่วมไว้วางใจ ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการร่วมประเมินผล และลำดับสุดท้ายการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การร่วมตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประชุมและการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน การใช้ทรัพยากร และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและครอบคลุมทุกมิติ และยังช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นเจ้าของและพร้อมที่จะร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย จากข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mataboge และ Mahlangu (2024) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารในกระบวนการตัดสินใจเป็นประโยชน์ต่อความคิดริเริ่มและความมุ่งมั่นอย่างแท้จริงต่อการพัฒนาสถานศึกษา การขาดการร่วมตัดสินใจและการชี้แนะจากผู้มีจากผู้เกี่ยวข้องจะส่งผลให้โรงเรียนเสื่อมสมรรถภาพ Teeraphat Khodbantao และ Rangsan Lunbong (2021) ที่ศึกษา การพัฒนาแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น 1. วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวปฏิบัติในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ความต้องการที่ปรับเปลี่ยนตามกรอบ PNI ในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.645 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การประเมินผล การดำเนินงาน การจัดสรรผลประโยชน์ และความรับผิดชอบ มีค่าเท่ากับ 0.85, 0.43, 0.66, 0.52, 0.82 และ 0.59 ตามลำดับ

สภาพพึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสภาพการปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติรายด้าน โดยเรียงลำดับสภาพการปฏิบัติจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการร่วมตัดสินใจ ด้านการร่วมไว้วางใจ ด้านการร่วมในการปฏิบัติ ด้านการร่วมประเมินผล ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ และลำดับสุดท้าย การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การร่วมตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในการประชุมและการวางแผนงานต่าง ๆ มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนงาน แผนปฏิบัติการ โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจนและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังช่วยในการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น จากข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑามาศ โสมมา (2567) ศึกษา การพัฒนาสถานการณ์และความต้องการการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย เน้น 3 ประเด็น คือ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมประเมินผล และการมีส่วนร่วมรับประโยชน์ ซึ่งประเด็นเหล่านี้มีดัชนีความสำคัญในการประเมินความต้องการสูงกว่าค่าเฉลี่ย และณัฐธิดา พิมพ์สาร (2567) รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน สถานะที่ต้องการ และความต้องการการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยลำดับความสำคัญของความต้องการการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในศูนย์เหล่านี้ เรียงจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการร่วมประเมินผล (Evaluation)

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ

ในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) ($PNI = 0.454$) เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 คือ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 2 การร่วมในการปฏิบัติการ ลำดับที่ 3 การร่วมตัดสินใจ การร่วมไว้วางใจ ลำดับที่ 4 การร่วมประเมินผล และลำดับความต้องการจำเป็นสุดท้ายคือ ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยการกำหนดอนุมัติ สนับสนุน และการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ จะช่วยให้การวางแผนงานและดำเนินงานต่าง ๆ มีความชัดเจนและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Boonsing (2013) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน มีความเข้าใจตรงกันในทิศทาง เป้าหมาย และภาพแห่งความสำเร็จขององค์กรส่งเสริมการร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน ควรร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติ ร่วมวางแผน รวมทั้งร่วมกันประเมินผลการจัดกิจกรรม และร่วมกันปรับปรุงแก้ไข มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานศึกษาทั้งที่เป็นโอกาส อุปสรรค มาจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมการระดมทรัพยากร ระดมความคิดจากทุกภาคส่วน ตลอดจน ฐิตะวรรณ (2563) ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการร่วมตัดสินใจ ด้านการร่วมประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ปุณยวีร์ รุ่งเลิศศิริกุล (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน ค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ความเป็นอิสระ ความไว้วางใจและความมุ่งมั่น และ Liddle (2023) ที่พบว่า หลักการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เน้นถึงความสำคัญของการร่วมกันตัดสินใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรบูรณาการเข้ากับวิสัยทัศน์ จะช่วยยกระดับความสำเร็จประโยชน์ต่อนักเรียนและโรงเรียนโดยรวมได้

จากข้อมูลดังกล่าวสถานศึกษาส่วนใหญ่จะไม่มีปัญหาในเรื่องการปฏิบัติหรือการดำเนินงานในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพ สาเหตุเนื่องจากบุคลากรภายในโรงเรียนนั้นได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม สร้างความเข้าใจในด้านการพัฒนาองค์กรไม่เต็มที่ ทำให้การดำเนินงานการนำนโยบายสู่การปฏิบัติไม่มีความชัดเจน เช่น 1) การมอบนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และการจัดประชุมชี้แจงในการดำเนินงานภาพรวมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและวิธีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 2) วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้นยังไม่สามารถทำให้บุคลากรดังกล่าวนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพได้ 3) บทบาทของของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในการส่งเสริม สนับสนุน การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการให้กับครูผู้สอนในการขับเคลื่อนงานภายในโรงเรียน รวมทั้งกระบวนการการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมภายในยังไม่มีความต่อเนื่อง

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง

ผู้วิจัยนำเสนอผลการพัฒนารูปแบบก่อนที่จะมีการพัฒนารูปแบบผู้วิจัยได้ดำเนินการนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประกอบการพิเคราะห์ร่างรูปแบบและได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่เป็นต้นแบบด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ คือ โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ทราบถึงวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ดังนี้ 1) ประชุม วางแผน แต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบ เพื่อกำหนดมาตรฐาน 2) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี 3) ดำเนินการตามแผน 4) นิเทศติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ 5) ประเมินคุณภาพภายใน และ 6) จัดทำรายงานคุณภาพประจำปี จากการดำเนินงานตามขั้นตอนดังกล่าว ส่งผลที่เกิดขึ้นกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน

1. ผลที่เกิดขึ้นด้านคุณภาพคณะกรรมการสถานศึกษา คือ มีการสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในหลาย ๆ ด้าน เช่น การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง การกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ทำให้เกิด

การทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ผลที่เกิดขึ้นด้านคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำสูง มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความสามารถในการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมกับทุกฝ่าย เป็นนักวางแผน มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

3. ผลที่เกิดขึ้นด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เป็นครูมืออาชีพ ครูมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยกระบวนการ Active Learning ครูมีการออกแบบสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัย เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการยกย่องรูปแบบ/คู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมฯ และทำการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน เพื่อพิจารณาประเมินรูปแบบ/คู่มือฯ

ผู้วิจัยนำเสนอผลประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน ประเมินรูปแบบ จำแนกออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีการใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการประเมินรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ที่ประกอบไปด้วย 1) หลักการแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการดำเนินงาน 4) การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดที่ว่าด้วยรูปแบบ (Model) ของ Keeves (1998) ซึ่งโดยภาพรวมพบว่าความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในทุกประเด็น เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้ การกำหนดโครงสร้างของรูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ควรจัดองค์ประกอบของรูปแบบออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) การร่วมตัดสินใจ

(Decision making) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) การร่วมประเมินผล (Evaluation)

(6) การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)

ผลการประเมินคู่มือรูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ พบว่า ความเป็นไปได้ ของคู่มือรูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 2. วัตถุประสงค์ (2.1 มีความชัดเจน) และด้านที่ 3. กระบวนการดำเนินงาน (3.5 การควบคุมคุณภาพการศึกษา) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านที่ 2. วัตถุประสงค์ (2.2 ครอบคลุมทุกเนื้อหา) ความเป็นประโยชน์ ของคู่มือรูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 2. วัตถุประสงค์ (2.1 มีความชัดเจน) (2.3 สามารถบรรลุผลได้) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านที่ 3. กระบวนการดำเนินงาน (3.1 หลักสูตร) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการสร้างรูปแบบได้ผ่านขั้นตอนโดยมีผู้เชี่ยวชาญและมีการประเมินอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและผ่านการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิมีการปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงทำให้รูปแบบผ่านการประเมินโดยผลการประเมินการพัฒนา รูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีการควบคุมคุณภาพการศึกษาที่ดี ทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ช่วยให้ทุกคนในสถานศึกษามีทิศทางเดียวกัน และการควบคุมคุณภาพการศึกษาที่ดีช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ จากข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Meason, Albert และ Kheduri (1995) กล่าวว่า ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นศึกษาและรวบรวมปัญหา 2) ขั้นพัฒนารูปแบบ 3) ขั้นทดสอบรูปแบบ 4) ขั้นนำไปใช้เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ และ 5) ขั้นปรับปรุงรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบฯ Stufflebeam และคณะ (2000) ที่ได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบ โดยประเมินมาตรฐานด้านความถูกต้อง มาตรฐานความเหมาะสม มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้องและครอบคลุมบริบทของการวิจัย Stufflebeam (2002) ซึ่งได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินอริธาน ซึ่งการประเมินอิงมาตรฐานการประเมินโครงการของ The Joint Committee on Standard for Education Evaluation (1994) ประกอบด้วย มาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility) 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสมชอบธรรม (Propriety) และ 4) มาตรฐานด้าน

ความถูกต้อง (Accuracy) และ Tavornkanlapachai (2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสมที่สามารถนำไปใช้เพิ่มสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพให้แก่ผู้บริหารต่อไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้ง รูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับการดำเนินงานการขับเคลื่อนการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีกด้วย

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการนำรูปแบบรูปฯ ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย สถานศึกษา

1 แห่ง

ผู้วิจัยนำหลักสูตรการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ไปทดลองใช้กับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายตามหลักสูตรการพัฒนา โดยดำเนินการดังนี้

4.1.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

4.1.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างคู่มือการพัฒนา ซึ่งกำหนดระยะเวลาดำเนินการตามหลักสูตรการพัฒนาอยู่ระหว่างเดือน ธันวาคม 2567

4.1.3 ขอบข่ายเนื้อหาของสาระของคู่มือการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ตลอดหลักสูตรรวมระยะเวลาทั้งสิ้น 72 ชั่วโมง แบ่งตามหน่วยการเรียนรู้ ดังนี้ จำแนก 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ได้แก่ ส่วนพิธีการ การประเมินก่อนและหลังการพัฒนา (ไม่นับรวมเวลา)

ส่วนที่ 2 ได้แก่ ส่วนการพัฒนาเข้มตามเนื้อหา (1) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) การร่วมตัดสินใจ (Decision making) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) การร่วมประเมินผล (Evaluation) และ

(6) การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วยเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 – 6 รวมทั้งสิ้น จำนวน 18 ชั่วโมง รายละเอียดดังนี้

Module ที่ 1 การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ระยะเวลาในการพัฒนา 3 ชั่วโมง

Module ที่ 2 การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ระยะเวลาในการพัฒนา 3 ชั่วโมง

Module ที่ 3 การร่วมตัดสินใจ (Decision making) ระยะเวลาในการพัฒนา 3 ชั่วโมง

Module ที่ 4 การร่วมไว้วางใจ (Trust) ระยะเวลาในการพัฒนา 3 ชั่วโมง

Module ที่ 5 การร่วมประเมินผล (Evaluation) ระยะเวลาในการพัฒนา 3 ชั่วโมง

Module ที่ 6 การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ระยะเวลาในการพัฒนา 3 ชั่วโมง

ส่วนที่ 3 ได้แก่ การพัฒนาฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยศึกษาดูงาน สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 ชั่วโมง

1. ด้านการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้วิจัยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการนำรูปแบบไปใช้ โดยวางแผนร่วมกับคณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ด้านการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) โดยการทำงานร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และแผนการ ดำเนินการของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและ แผนการดำเนินการ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสามารถของสถานศึกษา และ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำแผนการดำเนินการไปสู่ การปฏิบัติและติดตามผล โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการมอบหมายงาน และความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากรและ ครูมีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนา นักเรียน โดยการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถ ของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน

วิธีการดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) คือ

(1) การจัดประชุมและเวิร์กช็อปเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (2) การจัดตั้งคณะทำงาน

เพื่อศึกษาวิจัยและพัฒนาวิสัยทัศน์ (3) การจัดทำแผนการดำเนินการและติดตามผลการดำเนินการ
(4) การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้วางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้านการร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) โดยคณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสามารถของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำแผนการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากร และ ครูมีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน โดยการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมถึง (1) การจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา (2) การจัดทำแผนการดำเนินการและติดตามผลการดำเนินการ (3) การประเมินผลการดำเนินการและปรับปรุงการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านการร่วมตัดสินใจ (Decision making)

ผู้วิจัยได้วางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้านการร่วมตัดสินใจ (Decision making) โดย คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสามารถของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำแผนการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากร และ ครูมีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน โดยการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน การร่วมตัดสินใจ (Decision making) ของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมถึง (1) การจัดประชุมและเวิร์กช็อปเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (2) การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาวิจัยและพัฒนาวิสัยทัศน์ (3) การประเมินผลการดำเนินการและปรับปรุงการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการร่วมไว้วางใจ (Trust)

ผู้วิจัยได้วางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้านการร่วมไว้วางใจ (Trust)

โดย คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสามารถของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำแผนการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากร และ ครูมีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนา นักเรียน โดยการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน การร่วมไว้วางใจ (Trust) ของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมถึง (1) การสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่น (2) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (3) การรับผิดชอบต่อการดำเนินการ (4) การเคารพและให้คุณค่ากับคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (5) การสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนในการบริหารสถานศึกษา

5. ด้านการร่วมประเมินผล (Evaluation)

คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้านด้านการร่วมประเมินผล (Evaluation) เพื่อประเมินผลการดำเนินการและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้มแข็งและยั่งยืน โดย คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสามารถของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำแผนการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากร และ ครูมีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนา นักเรียน โดยการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน การร่วมประเมินผล (Evaluation) ของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมถึง (1) การประเมินผลการดำเนินการของสถานศึกษา (2) การประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน (3) การประเมินผลการทำงานของครูและบุคลากร (4) การใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและปรับปรุงการดำเนินการ

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนดำเนินการในกิจกรรมที่ผู้วิจัยกำหนด คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้านการร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและยั่งยืน โดย คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสามารถของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำแผนการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากร และ ครูมีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน โดยการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมถึง (1)การพัฒนาสถานศึกษาให้เข้มแข็งและยั่งยืน (2) การเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน (3) การสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการบริหาร (4)การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษา (5) การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการปรับปรุง แก้ไข สรุปรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม และนำไปเผยแพร่

2.1 ผลการประเมินความเหมาะสมก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 5 คน พบว่า รายการประเมินความเหมาะสมก่อนการใช้หลักสูตรการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ในภาพรวมมีระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายการประเมินรายข้อ พบว่า ข้อ (1) (9) 6.1 ระยะเวลาดำเนินการตามหลักสูตร 22 วัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อ (4) 3.1 มีความชัดเจน มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ (33) 1.2 ตารางแสงข้อมูล แนวทางการพัฒนา (46) 5.3 ใบบางที่ 5 มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการและควบคุมระยะเวลาดำเนินการตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิผลตามที่คาดหวัง โดยการบริหารจัดการที่ดีช่วยให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ทำให้สถานศึกษามีผลงานที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ดี

ประเด็นการประเมินความเหมาะสมหลังการใช้รูปแบบการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สำหรับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 5 คน พบว่า รายการประเมินความเหมาะสมหลังการใช้หลักสูตรการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ในภาพรวมมีระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายการประเมินรายข้อ พบว่า ข้อ (17)

9.3 Power Point มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อ (12) 7.2 ระยะเวลา จำนวนชั่วโมง (14) 8.2 เนื้อหาสาระ (16) 9.2 ใบกิจกรรม (20) 10.1 แนวทางการจัดกิจกรรม มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ (35) 2.1 เหตุผลและความจำเป็น มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น Power Point ในการนำเสนอข้อมูลและสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้การบริหาร สถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ Power Point ที่มีคุณภาพและเหมาะสมจะช่วยให้การนำเสนอข้อมูลมีความชัดเจนและน่าสนใจมากขึ้น ส่งผลให้ การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

ผู้วิจัยนำเสนอผลการนำรูปแบบไปบูรณาการใช้ในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายดังนี้

1. ผลการศึกษาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนสร้างแรงจูงใจและ ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ รองลงมา คือ การเรียนการสอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมี โอกาสเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การทำงาน ร่วมกัน หรือการแก้ปัญหา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ระดับประเทศ มีการประชุมกับครูและบุคลากร เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ ชัดเจน ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และสถานศึกษามีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ จากข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Amdonkloy (2013) เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะชีวิตและอาชีพและทักษะด้าน สารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง คัดหายุทธศาสตร์ในการ บริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ การสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียน การสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาท ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้

ความสามารถและมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ชูติมาพร เชาวนไฉ (2564) เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายใน สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า ครูที่ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ปัจจุบันแตกต่างกันโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการศึกษาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) มีค่าเฉลี่ย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามี การแสดงความเห็นชอบและให้กำลังใจเมื่อครูและคณะกรรมการเสนอแนวคิดหรือข้อเสนอในการ พัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการและครูมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูล ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้บริหาร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสื่อสารกับ ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูล ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีความชัดเจนและสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างดี การสื่อสารที่ดีช่วยให้ทุกคนเข้าใจและ สามารถสนองตอบต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสม และยังช่วยให้การวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียและ การมอบหมายหน้าที่มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Fox (1973) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีจะทำให้กระบวนการทำงานมี ประสิทธิภาพ และผลการงานประสบความสำเร็จ Likert และ Likert (1976) ที่กล่าวว่า องค์การ ที่มีการจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในองค์การดี มีการปรับปรุงให้ทันต่อสภาพ แวดล้อม ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในองค์การ จักรพงษ์ พิลาจันทร์ (2563) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการให้รางวัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ และศิวพันธ์ อังคุระชิ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบรรยากาศ องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า (1) แบบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า เป็นบรรยากาศองค์การแบบอิสระ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) บรรยากาศองค์การ

ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและด้านมิติอุปสรรค ด้านมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านมิติทางเงิน ด้านมิติเป็นแบบอย่าง และด้านมิติกฎเกณฑ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมิติกฎเกณฑ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ควรส่งเสริมสวัสดิการและสมรรถนะให้กับคณะครู ในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน สนับสนุน และมอบโอกาสให้คณะครูเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. ผลการศึกษาการปรับตัวในการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับแผนการบริหารให้เหมาะสมกับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการและครู และคณะกรรมการสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการพัฒนา ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคณะกรรมการสถานศึกษามีผลกระทบต่อพัฒนาการเรียนการสอนและกิจกรรมในโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและครูอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปอย่างมีระบบและประสบความสำเร็จ โดยมีการแจ้งข่าวสาร สังเกต สัมภาษณ์ ประเมิน เผยแพร่ ตรวจสอบ และสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้การทำงานมีความโปร่งใสและสามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด จากข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญัฐพร สายศร (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการปรับตัวด้านการผลักดันสู่ความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยึดเป้าหมายให้มั่น ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม (2) ระดับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r(349) = .72, p < .01$)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการปรับตัวด้านการปฏิบัติงานสู่ ความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยึดเป้าหมายให้มั่น ด้านการรับฟัง ความคิดเห็นของ ผู้ตาม 2) ระดับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดย ภาพรวมและ รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีระดับการเป็นโรงเรียน แห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน ด้านการมี วิสัยทัศน์ร่วม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r(349) = .72, p < .01$) ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ (2565) กล่าวว่า การรับมือกับสถานการณ์เป็นความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ ไม่ยึดติดมีความยืดหยุ่นสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันโอกาสและอุปสรรคสู่การสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อใช้ในแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และยะหิมน ดาฮารี และชวลิต เกิดทิพย์ (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ตามทัศนะของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ตามทัศนะของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .814$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสให้ คณะกรรมการสถานศึกษา และครู มีส่วนร่วมในการร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การร่วมตัดสินใจ การร่วมในการปฏิบัติการ การร่วมไว้วางใจ และการร่วมประเมินผลให้มากยิ่งขึ้น เช่น การเปิดโอกาส ให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการ สถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วม จะส่งผลให้ทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐานตามที่กฎกระทรวงกำหนด

1.2 สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรจัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการให้กับภาคีเครือข่าย เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน และเพื่อให้ภาคีเครือข่ายรับทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารต้องมีการจัดทำแผนงาน/โครงการ ทุกปีงบประมาณ จัดประชุมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อนำจุดด้อยจุดที่ควรพัฒนามาจัดทำแผน โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมตัดสินใจ ร่วมในการปฏิบัติการ ร่วมไว้วางใจ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ เปิดโอกาสให้ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูและผู้เกี่ยวข้องต้องในการดำเนินแผนงาน/โครงการ และที่สำคัญต้องควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง รวมถึงจัดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความเข้าใจ ความเป็นมิตร และความจริงใจในการทำงาน หรือการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ด้วยความเป็นกันเอง เป็นพวกเดียวกัน มีการประนีประนอม รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ไข่มติเสียงข้างมากทุกครั้ง และครูมีส่วนร่วมในการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาภายในทีมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

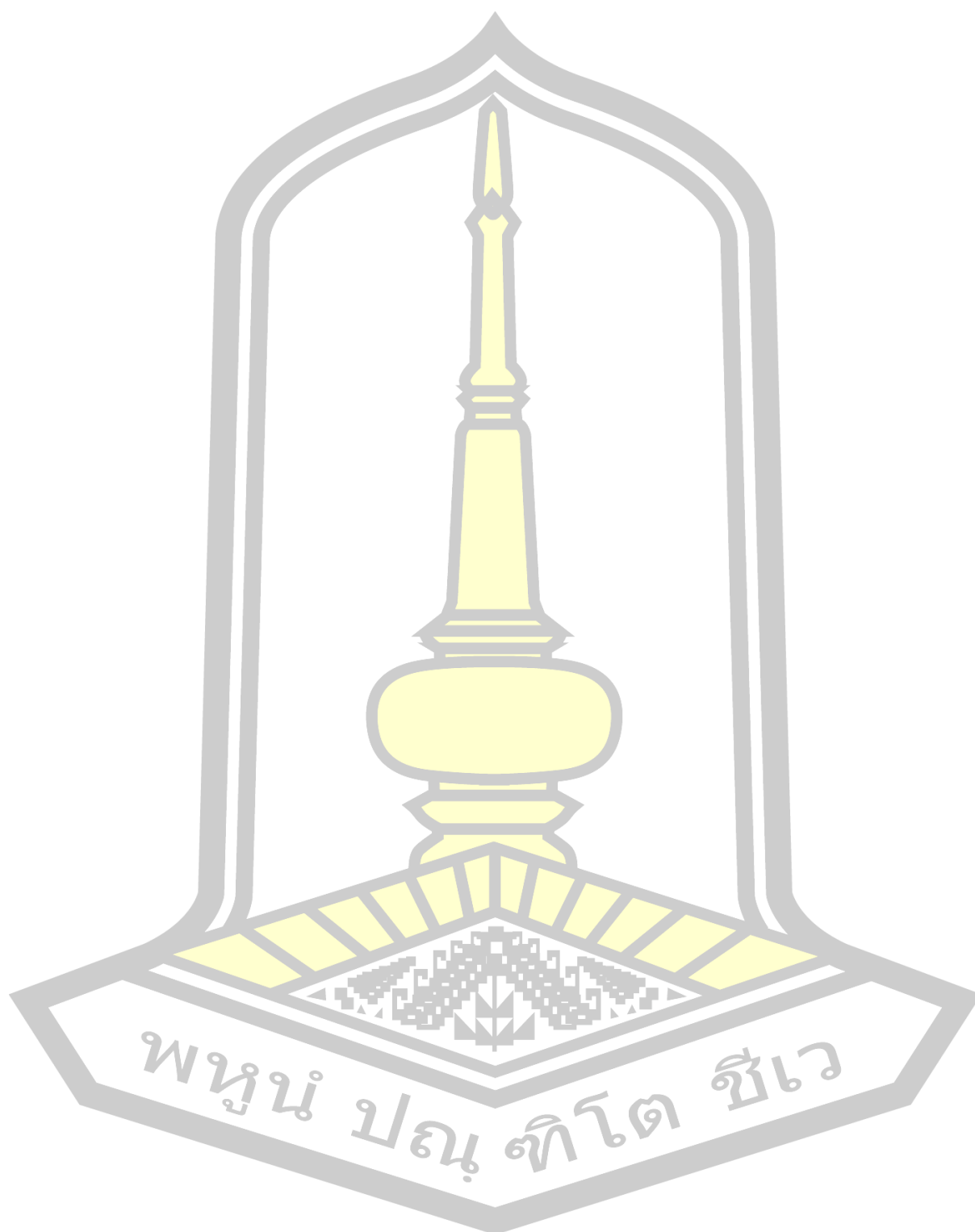
2.1 จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ลำดับความสำคัญของสภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การร่วมตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจตัดสินใจร่วมกับผู้บังคับบัญชาของตน จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในกรณีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่บุคลากรสนใจ และอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่บุคลากรต้องมีสมรรถภาพและความรู้เพียงพอเพื่อจะได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งจะต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วม เสนอหัวข้อวิจัย เช่น (1) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการตัดสินใจในสถานศึกษา (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และ (3) ผลกระทบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อคุณภาพการตัดสินใจในสถานศึกษา

2.2 จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ควรส่งเสริมให้มีการบริหารร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและกำหนดวิสัยทัศน์เพียงบุคคลคนเดียว คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีส่วนร่วมทำให้เกิดการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีคุณภาพและทำให้เกิดความพึงพอใจ

ในการบริหารสถานศึกษา ครูมีอำนาจในการมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ในงานส่วนรวมจนประสบความสำเร็จร่วมกัน การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ในลักษณะนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจและการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ เสนอหัวข้อวิจัย เช่น (1) การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษา (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของการกำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษา และ (3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีคุณภาพในสถานศึกษา



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ ทำเจตติ. (2560). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- กมลรัตน์ แก่นจันทร์, นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล และเจริญ ราชโสภา (2560). การพัฒนารูปแบบการ
บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11(3),
232.
- กรกต ขาวสะอาด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม มาตรฐาน
วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กรมสามัญศึกษา. (2544). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- กัญญลักษณ์ โสภ. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย. วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18(81), 38-47, เมษายน – มิถุนายน.
- กัญญาพัชร พงษ์ดี. (2559). กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพ
ผู้เรียนใน โรงเรียนพื้นที่ราบสูงภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- กันทิมา ชัยอุดม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลชญา ทองหัตถา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กานดา ศากยะโรจน์. (2552). รายงานผลการติดตามประเมินผลการใช้ประโยชน์ที่ดิน การปรับเปลี่ยนวิธีการผลิตและการพึ่งพาตนเองของเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดระยอง. ระยอง : สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- การันยภาส สัมดี. (2566). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ. รายงานการประชุม Graduate School Conference, 5(1).
- เกริกไกร แซ่เลี้ยว. (2566). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารทัศนมิติทางการศึกษา, 6(1), 16-30, พฤษภาคม - สิงหาคม.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2546). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2551). การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด.
- ไกรสร วงศ์พริต. (2561). ตัวแบบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชนิษฐา ม่วงศรีจันทร์. (2564). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกร ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศุภบัณฑิต สาขาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ขวัญชัย มีชาลี. (2552). การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

คณะกรรมการบริหารงานวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.

(2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. นครศรีธรรมราช :
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

คณาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2553).

พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กทม. : ประสานการพิมพ์.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2553). หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการ และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. สงขลา : เหมการพิมพ์.

จักรพงษ์ พิลานันท์. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึง
ประสงค์ สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 20. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6(2), 39-51.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

จิตติ คู่กระสังข์ และทินกร พูลพุ่ม (2566) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), มกราคม-
เมษายน.

จิตรกร จันทร์สุข และเสาวณี สิริสุขศิลป์. (2564). การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสาร
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 10(2), 223-238.

จิราย นามบุญมี. (2552). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินศูนย์เด็กเล็กในอำเภอร่องขวาง
จังหวัดแพร่. การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิรวัดน์ ปฐมพรวิวัฒน์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับความ
ไว้วางใจในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท
ธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 51. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ์. (2556). แนวทางพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

จุฑามาศ โสมมา. (2567). สภาพ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วารสาร
การบริหารและนิตการศึกษ, 15(1), 1-10, มกราคม-เมษายน.

- ฉัตรพร เสมอใจ. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). *ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบ องค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลิต ชูกำแพง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร*. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยญลักษณ์ ไยดี. (2561) การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 8(1), 150-164.
- ชัยยุทธ ศิริสุทธิ. (2547). *การพัฒนารูปแบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยอนันท์ แก้วเงิน. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- ชาลินี ฉายรัตน์. (2550). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตพล สุวรรณผา. (2556). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุติกายุจน์ หลวงแสน. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชุตีมาพร เขาวนัไว. (2564). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 3(1), 19–28.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2555). *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2561). แนวคิดการบริหารงานวิชาการและทรัพยากรการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 1*, น. 1-1 - 1-50.
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐิตา วิหครัตน์. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ฐิตารีย์ กุลวงศ์เคนศ. (2562). *การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร (2565). *ข แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาเมื่ออาชีพ ภายใต้สถานการณ์วิฤติใหม่และวิฤติถัดไปในภาคตะวันออกของประเทศไทย. วารสารพุทธมคค์ศูนย์วิจัยธรรมศึกษาสำนักเรียนวัดอาวูรวิกลิตาราม*, 7(1), 204-217.
- ณรงค์ ณ เชียงใหม่. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารรุสมิแล*, 23(2-3), 1-7, พฤษภาคม-สิงหาคม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐธิดา พิมพ์สาร. (2567). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารปัญญา*, 31(2), พฤษภาคม-สิงหาคม.
- ณัฐพร สายศร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 147, พฤษภาคม-สิงหาคม.
- ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญแนว และสุวิชัย โกศัยยะวัฒน์. (2562). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดลนภา ฐิตะวรรณ. (2563). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(2), กรกฎาคม-ธันวาคม.

- ดลนภาฐิตะ วรรณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(2), กรกฎาคม-ธันวาคม.
- ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์กรและเจตคติต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิเรก วรรณเคียร. (2545). การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ต่อเหระระ ดอละ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ดิน ปรัชญพทธี. (2551). การบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2552). การมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เอ.พี. กราฟิค ดีไซน์และการพิมพ์.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). กรณีศึกษา : ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เรดเฟิร์น ครีเอชั่น.
- ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์. (2550). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาในพื้นที่บริการของ โรงเรียนล้อมแรดวิทยา อำเภอด่าน จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- ทองอินทร์ ปัญญานาค. (2556). แนวทางพัฒนาการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร.
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัด สุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ทิตินา แคมมณี. (2545). *รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตินา แคมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- ธนากร นวมมี. (2560). *การสร้างแบบประเมินผู้ตัดสินกีฬามวยปล้ำ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนิศร ยืนยง. (2561). การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ของประชาชนในจังหวัดนครนายก. *มหาจุฬานาครทรรศน์*, 5(2), 127-128.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *บริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*
- อัมร บัวศรี. (2532). *ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ธีรภัทร โคตรบรรเทา และคณะ. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขอนแก่น*, 10(3), กันยายน-ธันวาคม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- ธีระ รุญเจริญ. (2556). *ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นจริงและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นนทิพร สาน้อย. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- นิตาพร เครือวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิติพงษ์ แก้วกล้า. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิรันดร์จวงวุฒิเวศย์. (2550). แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน.
- นิสรพร แซ่มชุงาม. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุชนาถ สอนสง และสงวน อินทร์รักษ์. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 14(1), 115-132, มกราคม-เมษายน.
- นุรไอนี เจ๊ะกา. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เนตรนภา เจตนจำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- บงกช นักเสียง. (2562). พฤติกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ของผู้ประเมินผล การปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 27(53), มกราคม-เมษายน.
- บดีนทร์ วิจารณ์. (2554). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เอ็กสเปอร์เน็ท.
- บุญใจ ศรี สถิตย์นรากร. (2550). ระเบียบวิธี การวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภัสสร บุญบำเรอ และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
คณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสาร พรหมณา. (2553). “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” รายงานประจำปี 2552 โรงเรียน
บ้านพรหมนิมิต. สพป. สระแก้ว เขต 1. สระแก้ว : โรงเรียนบ้านพรหมนิมิต สพป. สระแก้ว
เขต 1.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2562). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.
กรุงเทพฯ : มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- ปัญญา เฉลียวชาติ. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาตำบลขององค์การ
บริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล และสมฤทัย เต่าจันทร์. (2566). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสาร
การบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(1), 179-192, มกราคม-เมษายน.
- ปัทมา พุทธแสน. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการการจัดการศึกษา
โรงเรียนสุภาพะ โรงเรียนแหลมทองผดุงวิทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 41(6), พฤศจิกายน-ธันวาคม.
- ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญยวีร์วิวัฒน์ เลิศศิริกุล และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรี เขต 2. วารสารลัทธิบริหารศิลป์, 23(2), 238-250, กรกฎาคม-ธันวาคม.
- พจนา นวลไธสง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วน
ร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- พรวิทย์ จันทรศิริสร. (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- พรชัย ศักดิ์ศิริโสภณ. (2555). *รูปแบบการมีส่วนร่วมของพหุภาคีในการจัดการงานประเพณี
แห่ผ้าขึ้นธาตุ จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรทิพย์ เกยุรานนท์. (2552). *ความไว้วางใจนั้นสำคัญไฉน*. [ออนไลน์]. ได้จาก :
http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/1_2552/Relax.htm. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16
พฤษภาคม 2567].
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระครูสังฆกิจจานุรักษ์ (สิริเชษฐพงษ์). (2563). *รูปแบบการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระนุชิต นาคเสโน (โพวิชัย). (2561). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานกำจัดมูลฝอย
ของเทศบาล ตำบลทุ่งหลวง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.
- พระมหาธีรสุข ธรรมสาโร (อุปไชย). (2554). *การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี: กรณีศึกษา
สำนักเรียน วัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.
- พระสมชาย ขนติสรโณ (มะลิซ้อน). (2564). *รูปแบบการบริหารจัดการสำนักเรียนบาลีวัดโมลี
โลกยาราม ในภาวะวิถีปกติใหม่*. สารนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2555). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี : อิงคปิยอนตบุคส์.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2560). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ :
เข้า ออฟ เคอร์มิสท์ จำกัด
- พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. (2554). *ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึง
พอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2553). *การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร*. นนทบุรี :

อิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.

พิมพ์กา ปัญญาใหญ่ (2565). การบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนโดยการมีส่วนร่วม
ของชุมชน. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 28(4), ตุลาคม-ธันวาคม.

พุฒิตาพร ใจดี. (2565). *การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การทดสอบการศึกษาระดับชาติ
ขั้นพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.*

พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พูลสุข หิงคานนท์. (2540). *การพัฒนารูปแบบการจัดองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่
ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพศาล หวังพานิช. (2526). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ภัทรา นิคมานนท์. (2541). *การประเมินผลการเรียน*. กรุงเทพฯ : ทิพวิสุทธิการพิมพ์.

ภัทรธร ปุยสุวรรณ. (2557). *แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคม
ผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

ภารดี อนันต์ธานี. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี :
สำนักพิมพ์มนตรี.

ภูริตา เพ็ญวิทยา. (2561). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของ
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา.*

มลทิรา สุนสุข. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร
การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงาน
มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.*

- มุฮัมมัดฮาวารี อุซัยน. (2565). สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของฝ่าย
วิชาการศาสนาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- ยะห์มีน ดาฮารี และชวลิต เกิดทิพย์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา, 5(4).
- ยุทธนา แซ่เตียว และทิพย์รัตน์ เลาหิเชียร. (2560). อิทธิพลของการบริหารผลงานต่อทัศนคติในการ
ประเมินผลและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน. BU ACADEMIC REVIEW, 16(1), 101-114.
- รจนา วิเศษศิริกล. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- รัตนา คนไฉ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราตรี รัตนโสภา. (2564). การพัฒนาการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม สำหรับโรงเรียนวิถีพุทธ
พระราชทาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). เอกสารการสอนการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. สงขลา :
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสม. (2559). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ลภัสสรดา นาโควงศ์. (2559). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วารสารบัณฑิตศึกษา, 13(63),
ตุลาคม-ธันวาคม.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

สุวีริยาสาส์น.

วนภาภรณ์ เอ็มพิทักษ์. (2557). *การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการผู้ชำนาญการ สำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2551). *องค์กรและการจัดการ*. ปทุมธานี : คณะวิทยาการและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วรรณา พรหมบุรณย์. (2540). *การพัฒนามนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : สหธรรมกิจ.

วราเสฏฐ์ เกษีสังข์. (2559). *การบริหารจัดการการวัดและประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษาขั้น พื้นฐานในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิชัญญ์ เชาว์ดำรง. (2542). *รูปแบบการพัฒนาทักษะความเป็นครูวิชาชีพของนิสิตนักศึกษา ครู ศาสตร์ ศึกษา ศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรยุทธ บุญมา. (2551). *รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาขนาดเล็ก*. ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันทนี ปรีทอง และกวนนัย สุวรรณธารา. (2567). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์ แอ็ดเวนติสแห่งประเทศไทย*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 18(1), มกราคม- เมษายน.

วัลลภ พัฒนาผล. (2560). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีประเสริฐ ศิลป์ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัสนัย ลั่นเหลือ. (2560). *ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิชัย ไถสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับองค์กร : พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดีไลท์.

วิชิต นันทสุวรรณ และจำนงค์ แรกพินิจ. (2541). *รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัด การศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

วิฑูรย์ ตันศิริคงคล. (2542). *กระบวนการตัดสินใจที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก*. กรุงเทพฯ :

กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นติ้ง เซ็นเตอร์.

วิพลรัตน์ คงยงค์ และนิรัตน์ เพชรรัตน์. (2566). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลทุ่งนารี อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง. *การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14*. พัทลุง : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์ และคณะ. (2562). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 16(72), 63-80.

วีรชาติ เมืองใจ. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. สมณกร นาควารี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศฤงคาร ใจปันหา. (2563). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศศิเพ็ญ เพ็ชรขาว. (2558). *การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ ธนาकरกรุงไทย จำกัด มหาชน ในจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริลักษณ์ บุญเพ็ง. (2565). *การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิวพันธ์ อังคุระษี. (2567). การพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(1), มกราคม-มีนาคม.
- สงวนศรี วรเลิศ. (2552). *การนำเสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียนนครสวรรค์ปัญญานุกูล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สง่า จันทวีพิเศษ. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 13. *ลิกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 10(1), มกราคม-มิถุนายน.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2556). *ภาวะผู้นำกับการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.
- สมชัย จรรย์ไพฑูย์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สมชาย เทพแสง. (2552). *ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์: รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษ*. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 6(11), 83-95.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. มหาสารคาม : ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมบูรณ์ บุตรศิริรักษ์. (2565). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 17(1), มกราคม-มิถุนายน.
- สมพิศ สุขแสน. (2547). *เอกสารประกอบการบรรยายฝึกอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดอุดรดิตถ์. (หลักสูตร “อาสาสมัครคุมประพฤติกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ”)*. อุดรดิตถ์ : สำนักงานควบคุม ความประพฤติ.
- สมยศ นาวิการ. (2551). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- สมยศ นาวิการ. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในหลักวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สมาน อัสวภูมิ. (2553). *การบริหารการศึกษายุคใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 5.

อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.

สมาน อัสวภูมิ. (2557). *การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่*. อุบลราชธานี :

อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์*.

พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สว่าง สัตย์ธรรม. (2557). *สภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย*

เกษตรและเทคโนโลยีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุบลราชธานี.

สัญญา เคนภูมิ. (2551). *ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง*.

วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สัมมา ธนินทรีย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :

ข้าวฟ่าง.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐาน*

การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ*

การจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชุมชนสมรรถนะการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ :

พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น. (2550). *คู่มือ มิติน้ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :*

ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

สิริดา สายมายา. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียน*

ในโครงการ “การพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริ สมเด็จพระ

กนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี” (โรงเรียน กพด.).

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุจินตรา สะพุ่ม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของ ททท. กรณีศึกษาเขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุพรรณณี กุลโสภิส. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุภาวดี คำนาดี. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเข้าสู่เกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 29(1), 51, มกราคม-มิถุนายน.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2554). บริหารอย่าง รามเกียรติ์ บริหารอย่างผม. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี : เอ็มเอ็นคอมพิวออฟเซต จำกัด.
- เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ. (2558). รายงานการวิจัย การมีส่วนร่วมของบุคลากรกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หนึ่งฤทัย เพ็งบุญ และคณะ. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 7(12), ธันวาคม.
- องค์การบริหารส่วนตำบลทับน้ำ. (2562). รายงานผลการประเมินโครงการ การประเมินโครงการระบบน้ำเพื่อการเกษตรระบบท่อ การส่งมอบบริการสาธารณะเพื่อผลิตอาหารในครัวเรือน. พระนครศรีอยุธยา : องค์การบริหารส่วนตำบลทับน้ำ.

- อชิรญาณุ แยมทับ. (2563). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 12(2), 188-200, พฤษภาคม-สิงหาคม.
- อนิรุทธิ์ ภูทิม. (2563). ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุศักดิ์ สมิตสันต์. (2540). *การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (บางเขน).
- อภิสร่า ศรีบุญกุล และเพลินศ ธรรมรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(42), มกราคม-มีนาคม.
- อรรรรณ สุขยานี. (2558). *คู่มือการปฏิบัติงานการสอบจัดระดับความรู้ความสามารถทางการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาโท ภาคปกติ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ : Information Technology Center.
- อร่าม วัฒนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อัจฉรา วงษ์เอก. (2548). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการศึกษา. *วารสารการจัดการทางการศึกษาปฐมวัย*, 5(1), 76-123, มกราคม-มิถุนายน.
- อับดุลคอเล็ด เจ๊ะแต. (2557). *กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนบ้านเกาะลวาด ตำบลไพรวัน อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาเพียต สัตยดำรง. (2565). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระบี่. *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13*. หน้า 2294-2310. กระบี่ : มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- อุทุมพร แก้วขุนทด. (2550). *ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เนตบีเคเค จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อุทัย บุญประเสริฐ. (2516). ตัวแบบหุ่นจำลอง แบบจำลองหรือโมเดล. *วารสารครุศาสตร์*, 3-4(10), 25-34. เมษายน-กรกฎาคม.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). *การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกไชย นวลยัง. (2554). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2546). *กระบวนการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- Afsaneh Nahavandi and Air R. Malekzadeh. (1990). *Organizational Behavior : The Person Organizational Fit*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Aldinger, C.E. (2007). *The process of implementing Health-Promoting Schools in Zhejiang Province, China*. Available from : <http://search.proquest.com/docview/304713973?accountid=31098>.
- Altschuller, S. and Benbunan-Fich, R. (2010). Trust, Performance, and the Communication Process in Ad Hoc Decision-Making Virtual Teams. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 16, 27-47
- Amdonkloy, S. (2013). *The Role of Educational Institutions in the 21st Century*. Phitsanulok: Faculty of Education, Phibunsongkhram Rajabhat University.
- Amogbokpa, T.G., (2010). *The connection between the two facets of trust (supervisor trust and subordinate trust) and leader-member exchange relationship in two manufacturing organizations*. Ph.D. Dissertation, School of Business, University of Capella.
- Anderson, T.P. (1997). Using Models of Instruction. In C. R. Dills and A. J. Romiszowski (eds). *Instructional Development Paradigms*. Englewood Cliffs, NJ : Educational Technology Publications.
- Arends, R.L. (2001). *Learning to Teach*. New York : McGraw-Hill.
- Argyris, C. (1964). *Integrating the Individual and the Organization*. New York : John Wiley & Sons.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(2), 209-223.

- Baksh, A.M. (1995). The Relationship Between Participative Management and Job Attitudes. *Dissertation abstract International*, 56(1), 351-A, July.
- Baksh, A.M. (1995). The relationship between participative management and job attitudes. *Dissertation abstracts International*, 56, 351-A.
- Baltazar, A.P. and Orongan, R.C. (2024). Professional Development, School-Based Management Implementation, and Organizational Support on Instructional Supervisory Practice of School Administrators. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 6(3), May-June.
- Bardo, J.W. and Hartman, J.J. (1982). *Urban sociology : A systematic introduction*. USA : F.E. Peacock.
- Barnett, R. (2013). *The Ideal of Academic Administration 2006*. Available from : <http://interscience.winley.com/doi/10.1111/j.1467-9752.1993.tb00654.x/abstracts>.
- Boice, R. (1992). Lessons learned about mentoring. In M.D. Sorcinelli & A.E. Austin (Eds.). *Developing new and junior faculty, New directions for teaching and learning*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Boonsing, B. (2013). The participative management student achievement Puey Noi Primary School Khonkaen Education Service Area Office1. *Journal of Education Khon Kaen University*, 8(1), 147-155.
- Borum, R. (2010). *The science of interpersonal trust*. Available from : http://work.bepress/ randy_borum/48.
- Braun, J.B. (1991). An analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to school Classmate. *Dissertation Abstracts International*, 52(4), 1139-A.
- Brown, W.B. and Moberg, D.J. (1980). *Organizational Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Bryk, A.S. and Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. New York : Russell Sage Foundation.
- Bryman, A. (1986). *Leadership and Organization*. London : Rout edge and Keg an Paul.
- Bush, R.N. (1996). A new design for high school education assuming a flexible Schedule. New York : McGraw-Hill.

- Buzzi, M.J. (2012). *The relationship of school effectiveness to selected dimensions of principal. Instructional Leadership in Elementary school in the State of Connecticut*. Available from : http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Aroon_Uamkrua/Fulltext.pdf.
- Chapin, F.S. (1997). *Social participation and social intelligence*. 3rd ed. New York : Longman.
- Chris, A. (1978). *Organization Learning : a Theory of Action Perspective*. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Cleland, D.I. and King, W.R. (1983). *System analysis and project management*. Tokyo : Kosaido Printing.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1977). *Rural development participation: concepts and measures for project design, implementation and evaluation*. New York : Cornell University.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1980). *Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design Implementation, and Evolution*. New York : The Rural Development Community Center for International Studies, Cornell University.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1981). *Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation*. Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University.
- Cook, J. and Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership theory and practice*. Fort Worth, TX : Dryden Press.
- Daly, A.J. (2009). การตอบสนองที่เข้มงวดในยุคแห่งความรับผิดชอบ: ศักยภาพของความเป็นผู้นำและความไว้วางใจ. *Educational Administration Quarterly*, 45(2), 168-216.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1981). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Davis, K. and Nesstrom, J.W. (1985). *Human Behavior at Work: Organization*. 7th ed. New York : McGraw-Hill Book Company.

- Day, C. (2009). A passion for quality: Teachers who make a difference. *Tijdschrift Voor Lerarenopleiders*, 30(3), 4-13.
- De Bono, E. (2000). *Six Thinking Hats*. England : Penguin Book.
- De Stefano, M. (2008). *School Effectiveness: The Role of the Principal in a Leading Public Secondary School in Santa Fe Province*. Available from : <http://digitalcommons.libraries.columbia.edu/dissertations/AAI3091243>.
- Deci, E.L. (1970). *Management and Motivation*. New York : Penquin Book Ltd.
- Dessler, G. (1986). *Organizational Theory : Intragating Structure and Behavior*. 2nd ed. New Jersey: Prentice–Hall.
- Dirks, K.T. and Ferrin, D.L. (2000). The Effects of Interpersonal Trust of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 445-55.
- Dubrin, A.J. (2006). *Leadership*. 2nd ed. Boston : Houghton Mufflin Company.
- Eckley, M.E. (1998). The Relationship Between Teacher Empowerment and Principal Leadership Styles. *Dissertation Abstracts International*, 58(07), 2762–A, January.
- Edward, A.L. (1974). *Technique of attitude scale construction*. New York : Appleton Century Crofts.
- Eisner, E.W. (1976). Educational Connoisseurship and Criticism : Their form and functions in education Evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 10(3/4), 135-150.
- Elliont, D.C. (1994) Collaborative, decentralized management and perceptions of quality schooling outcome. *Dissertation Abstracts International*, 52(10), 125.
- Elliott, D.C. (1994). Collaborative, decentralized management and perceptions of quality schooling outcome. *Dissertation Abstracts International*, 52(10), 125.
- Faber, R.S. and Shearron, D.F. (1990). *Translating Strategy into Action: The Balanced Scorecard*. Available from : [http:// facilities. csusb edu/pdf/Bsc% 20%20An% 20 Instrument 20 of 20 change.pof](http://facilities.csusb.edu/pdf/Bsc%20%20An%20Instrument%20of%20change.pof).
- Farhat, S. (2012). *Determinants of School Effectiveness: A Study at Punjab level*. Ed.D. Dissertation, University of Education Lahore.
- Feldman, D.C. and Arnold, H.J. (1983). *Managing Careers in Organizations, Job Satisfactions*. New York : Harper & Row Publishers.

- Fisher, K. (1993). *Leading self-directed work teams: a guide to developing new team leadership skill*. New York : Mc Graw-Hill.
- Fox, R.S. (1973). *School climate improvement : A challenge to the school administration*. Colorado : Phi Delta Kappa.
- Gefen, D. (2000). E-commerce: the role of familiarity and trust. *The International Journal of Management Science*, 28, 725-737.
- Gibson, J.L. and others (2000). *Organizations : Behavior Structure Process*. 10th ed. Boston, Mass : McGraw – Hill, Inc.
- Gilbert, A. and Reynolds, D. (1990). Managing for Improved School Effectiveness : An International Survey. *School Organization*, 10(2-3), 167-78.
- Glickman, C.D. (1990). *Supervision of Instruction : A Developmental Approach*. 2nd ed. Boston, MA : Allyn and Bacon, 1990.
- Gluck, W.F. (2004). *Management*. London : The Dryden Press.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill Publishers.
- Gordon, J.R. and others (1990). *Management and Organization*. Boston : Allyn and Bacon.
- Gumus. (2012). Knowledge management perceptions of managers. *Journal of Knowledge Management Practice*, 1, 579-587.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- Halme, M. and Huse, M. (1997). The influence of corporate governance, industry, and country factors on environmental reporting. *Scandinavian Journal of Management*, 13(2), 137-157.
- Harris, B.M. (1975). *Supervisory behavior in education*. 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Harrison, J.S. and Caron, H. (2002). *Foundations in Strategic Management*. 2nd ed. Singapore : Thomson south-western.
- Hausser, D.L. (1980). *Comparison of Different Models for Organizational Analysis*. New York : John Wiley and Son.
- Hill, P.H. (1980). *Making Decisions: A Multidisciplinary Introduction*. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company.

- Hoagland, J.L. (1986). Principal's and Teacher's Perceptions of Teacher Participation in The Decision Process in Public Secondary Schools With and Without A Collective Bargaining Contract. *Dissertation Abstract International*, 46(1), 3550-A.
- House, R.J. (1970). *Managerial Process and Organization Behavior*. New York : Scott Foresman and company.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice*. 6th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2012). *Educational administration: Theory, research, and practice*. 6th ed. Boston : McGraw-Hall.
- Hoy, W.K. and Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in school: The Omnibus T-Scale. In W.K. Hoy & C.G. Miskel, *Studies in Leading and Organizing Schools* (pp. 181-208). Greenwich, CT : Information Age Publishing.
- Husen, T. and Postlethwaite, N.T (1994). *The international encyclopedia of education*. New York : Pergawon press.
- Ioan Grapini and Cristina Maria (Sanda) Albescu. (2022). Models of Participative Management that Can Be Applied in Romanian Public Institutions. "Ovidius" *University Annals, Economic Sciences Series*, XXII(1).
- Ivancevich, J.H. and others. (1989). *Management : principles and functions*. 4th ed. Boston, MA : Richard D. Irwin.
- Joyce, B., Weil, M. and Calhoun, E. (2009). *Models of Teaching*. 8th ed. New York : Allyn & Bacon.
- Kate, M. (2007). *Social and academic benefits of looping primary grade students*. Retrieved from : <http://www.sciencedirect.com/science?ob=ArticleURL&>.
- Katz, D. and Kahn, R.L. (1966). *The Social Psychology of Organization*. New York : John Wiley and Sons, 1966.
- Keeves, J. (1998). *Educational Research, Methodology and Measurement: An International handbooks*. Oxford : Pergamon Press.
- Keeves, P.J. (1988). *Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook*. Oxford : Pergamon Press.

- Keeves, P.J. (1997). *Models and Model Building*. Oxford : Pergamon Press.
- Keith, D. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York : McGrawHill Book Company.
- Kibler, R.J. (1974). *Behavioral Objectives and Instructional Process in Selected Reading for the Introduction to the Teaching Profession*. Erkeley : McCutchan0
- Kijai, J. (1987). *School : Effectiveness characteristics and school incentive reward. Dissertation Abstracts International*. New York : Harper and Row Publications.
- Kim, D.J., Ferrin, D.L. and Rao, H.R. (2008). A trust-based consumer decision-making model in electronic commerce: The role of trust, perceived risk, and their antecedents. *Decision support systems*, 44(2), 544-564.
- Kirk, D. and Jones, T. (2014). *Effective Schools*. Available from http://images.pearsonassessments.com/images/tmrs/tmrs_rg/EffectiveSchools.pdf.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. Boston : McGraw-Hill/Irwin.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Krug, S.E. and others. (1990). "An Experience Sampling Approach to the Study of Principal Instructional Leadership," in *Results from the Principal Activity Sampling Form*. pp. 48-52. Illinois : Daring Kiddersley.
- Kumla, (1997). *A socio-technical investigation of the determinants of knowledge Management system sausage*. Retrieved from <http://proquest.umi.com>, Abstract.
- Lankton, N.K. (2008). *What does it mean to trust Facebook? Examining technology and interpersonal trust beliefs*. Newsletter : ACM SIGMIS Database.
- Larzelere, R.E. and Huston, T.L. (1980). The Dyadic Trust Scale: Toward Understanding Interpersonal Trust in Close Relationships. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 595-604.
- Latham, A.S. (1997). "Site – based management : Is it working" *Educational Leadership*, 42(2).

- Leithwood, K., Jantzi, D. and R. Steinbach. (1999). *Changing leadership for changing times*. Philadelphia, PA : Open University Press.
- Liddle, D. (2023). *Managing conflict: A practical guide to resolution in the workplace*. London : Kogan Page
- Likert, R. and Likert, J. (1976). *New Way of Management Conflict*. New York : McGraw Hill.
- Luhmann, N. (1979). *Trust and power*. Chicerter : John Wiley & Sons.
- Luminița Andreșescu, Manuela Panaitescu. (2023). *Participative Management. European Integration -Realities and Perspectives*. Proceedings.
- Lunenburg, F. and Ornstein, A.C. (1996). *Educational administration: concepts and practices*. 2nd ed. New York : Wadsworth Publishing Company.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2008). *Educational Administration: Concept and Practices*. 5th ed. Wadsworth: Cengage Learning.
- Madaus, G.F. and Stufflebeam, D.L. (1983). *Evaluation Models*. Boston : KluwerNijhoff.
- Marshall, E.M. (2000). *Building Trust at The Speed Change: The Power of the Relationship Based Corporation*. New York : AMACOM.
- Mataboge, S.K.C. and Mahlangu, V.P. (2024). Examining Principals' Practices of Participative Management in Primary School Governance: A Case Study of The Tshwane-West District. *Journal of Education Management and Development Studies*, 4(2), 15-24.
- Mayer, R.C., Davis, J.H. and Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. New York : D. Van Nostrand Company Inc.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill.
- McKenzie, S. (2011). *Trust and organizational citizenship: A study of the relationship of the three referents of trust and the organizational citizenship of elementary school teachers*. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Texas, San Antonio, Texas.

- McKnight, D.H., Choudhury, V. and Kacmar, C. (2002). The impact of initial consumer trust on intentions to transact with A web site: A trust building model. *The Journal of Strategic Information Systems*, 11(3), 297–323
- Meason, M.H., Albert, M., and Kheduri, F. (1995). *Management : Individual and organization effectives*. New York : Haper.
- Merrill, K. (1989). The technology triangle: Linking farmers. *Technology Transfer Agents and Agricultural Researchers*, 29(7), 415-417.
- Mescon, M.H. and Khedouri, F. (1985). *Management : Individual and Organizational Effectiveness*. 2nd ed. New York : Harper and Row
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1995). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Miller, C.H. (1976). *Foundation of Guidance*. New York : Harper and Row Publishers.
- Miller, J.A. (1989). Ubben Required Teacher Participation in Curriculum Planning and Implementation of Curriculum Guides. *Dissertation Abstract International*.
- Mishra, A.K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In R. M. Kramer and T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 261-287). Thousand Oaks : CA Sage.
- Mobbs, R.I. (2013). *Partners for early intervention and healthy child development: Linking attributes and characteristics of stakeholder networks to performance*. University of Colorado at Denver. Available from <http://search.proquest.com/docview/3562652?accountid=31098>.
- Mohammad Reza Rasouli and Ghafar Tari (2024). Professional Competence Model of School Administrators as an Effective and Key Driver of Sustainable Development. *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 3(4).
- Mohan, G. (2008). *Current Views of the Characteristics of School Effectiveness in the Context of National Secondary Schools from the Perceptions of Principals, Heads of Department and Teachers in Kuala Lumpur, Malaysia*. Ed.D. Dissertation, University of Leicester.
- Moorhead, G. and Griffin, R. (1992). *Decision - Making and Creativity*. London : Houston Mifflin Co.

- Moorman, C., Deshpande, R. and Zaltman, G. (1992). Relationships between Providers and user of Market Research. *Journal of Marketing*, 29(3), 314-329.
- Morgan, R.M. and Hunt, S.D. (1994). The Commitment - Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58, 20-30, July.
- Morphet, E.L. and others. (1982). *Educational administration*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Mott, P.E. (1973). *The Characteristics of Effective Organization*. New York : Harper and Row.
- Mroczek, D.K. (2019). Self-control development in adolescence predicts love and work in adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 117(3), 621–634.
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership*. New York : Jossey-Bass.
- Navarrete, A.C. (2009). *Understanding trust and its consequences for e-government transactional services: A cross-cultural perspective*. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of The Claremont Graduate, California, United States.
- Nelson, M.L. and others. (2008). Working with Conflict in Clinical Supervision :Wise Supervisors 'Perspectives. *Journal of Counseling Psychology*, 55, 172-184.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (1993). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. New York : McGraw-Hill.
- Noonan, S.J. (2003). *The Elements of Leadership*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Northcraft, G.B. and Neale, M.A. (1990). *Organizational Behavior: A management challenge*. Orlando, Florida : The Dryden Press.
- Oluwadare, A. (2011). Principals' Competency Needs for Effective Schools' Administration in Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 2(4), 15-23.
- Owens, R.G. (2001). *Organization Behavior in Education: Instructional Leadership and School Reform*. 7th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Pantelides, J.R. (2012). *An Exploration of the Relationship Between Specific Instructional Leadership Behaviors of Elementary Principals and Student Achievement*. New York : John Wiley and Sons.

- Pena, D.C. (2000). Parent involvement : influencing factors and implications. *The Journal of Educational Research*, 94(1), 42-54, September–October.
- Person, J.L. (1993). An Examination of The Relationship Between Participative Management and Perceived Institutional Effectiveness in North Carolina Community Colleges. *Dissertation Abstracts International*, 53(15), 1351–A.
- Person, J.L. (1994). An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community collage. *Dissertation Abstracts international*, 53(09).
- Petersen, K. and Smith, P. (2011). Leading with force: The significance of collective efficacy and faculty trust in middle schools. *National Forum of Educational Administration & Supervision Journal*, 28(2), 4-26.
- Pierce, L.V. (1991). *Effective schools for national origin language minority students*. Washington, DC : The Mid Atlantic Equity Center.
- Porter, E.J. (1995). The life-world of older widows: The context of lived experience. *Journal of Women and Aging*, 7, 31-46.
- Raj, M. (1996). *Encyclopedic Dictionary of Psychology and Education*. 3rd ed. New Delhi : ANMOL Publications PVT.
- Ramstetter, C.L. (2010). *Participatory action research to assess and enhance coordinated school health in one elementary school*. Available from : <http://search.proquest.com/docview/756909298?accountid=31098>.
- Rausch, E. (1996). Guidelines for Participation in Appropriate Decision Making. *Management Development Review*, 9(4), 29-36.
- Raza, K.K. (2013). Comparative Study of Academic Achievements of School at Secondary Level under the Administration of University of Peshawar. *Journal Educational Research*, 13(2), 13–A.
- Reddin, W.J. (1980). *Managerial effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Rensis, L. (1961). *New Patterns of Management*. New York : McGraw Hill.
- Rice, K. (2009). Priorities in K-12 Distance Education : A Delphi Study Examining Multiple Perspectives on Policy. *Journal Practice and Research. Educational Technology & Society*, 12(3), 163-170.

- Robbins, S.P. (1990). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. (1996). *Organization Theory Structure, Design and Application*. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall International Inc.
- Robbins, S.P. (2000). *Organizational behavior*. 9th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (1996). *Management*. 5th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Robert, A.F. and others, (2010). Enhancing Student Learning With Academic and Student Affairs Collaboration. *Community College Enterprise*, 16(1), 37-51.
- Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S. and Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *The Academy of Management Review*, 23, 393-404.
- Rutter, M. (1979). *Fifteen thousand hours: Secondary schools and their effects on children*. London : Harvard University Press.
- Santiago-Vargas, M.E. (2010). *The Relationship of Mental Models to Learning and Partnerships between Academic and Student Affairs Deans in Puerto Rican Undergraduate Education*. Ph.D. Dissertation, Walden University.
- Sashkin, M. (1982). *A Manager's Guide to Participative Management*. New York : AMA. Membership Publications Division.
- Scarr, G. (2011). *Teacher Perceptions of Trust with their Principal*. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Toledo, Ohio.
- Schuler, R.S. (1990). *Effective personal management*. 3rd ed. MN : Nest Publishing.
- Shore, L.
- Scott, D. (1980). The causal relationship between trust and the assessed value of management by objectives, *Journal of Management*, 6(2), 157-175.
- Sergiovanni, T.J. (1991). *The Principalship a Reflective Perspective*. 2nd ed. Boston : Allyn Bacon.
- Sergiovanni, T.J. (2001). *The Principal ship : A Reflective Practice Perspective*. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T.J. and others. (2008). *Educational Governance and Administration*. 6nd ed. New Jersey : Pearson.

- Sergiovanni, T.J., Kelleher, P., McCarthy, M.M. and Fowler, F.C. (2008). *Education Governance and Administration*. 6rd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Shadid, W., Prins, W. and Nas, P.J.M. (1982). *Access and participation: A theoretical approach* in participation of the poor in development. New York : McGraw-Hill.
- Shaw, R.B. (1997). *Trust in the balance: Building successful organizations on results, integrity and concern*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Siroos Ghanbari and Bahram Mohammadi. (2016). Professional Development Model of High School Administrators: A qualitative research. *Journal school administration*, 4(2), 123-143, March.
- Six, F. (2007). Building interpersonal trust within organizations: a relational signaling perspective. *Journal of Management of Governance*, 11, 285-309.
- Smylie, M.A. and others. (1996). Instructional Outcomes of School-Based Participative Decision Making. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 18(3), 181-191.
- Steers, R.M. (1985). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Stern, S. (1997). Approximate solutions to stochastic dynamic programs. *Econometric Theory*, 13(3), 392-405.
- Stufflebeam, D.L. (2002). *CIPP evaluation checklist: A tool for applying the fifth installment of the CIPP model to assess long-term enterprises*. Available from <http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/cippchecklist.htm>.
- Stufflebeam, D.L., Madaus, G.F. and Scriven, M.S. (2000). *Evaluation Model*. Boston : Kluwer Academic.
- Suchman, E.A. (1967). *Evaluative Research; Principles and Practice in Public Service & SocialAction Program*. New York : Russell Sage.
- Swanburg, R.C. (1996). *Management and Leadership for Nurse Managers*. 2nd ed. Boston : Jones and Barlett Publishers.
- Swansburg, C.R. (1996). *Management and Leadership for Nurse Manager*. Boston : Jones and Bartlett Publishers.
- Swansburg, R.C. and Swansburg, R.J. (1999). *Introduction to management and Leadership for nurse manager*. 3rd ed. Boston : Jone & Bartlett.

Tan, H.H. and Tan, C.S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, & General Psychology Monographs*, 126, 241-260.

Tavornkanlapachai, W. (2017). *A Competency Model of the Basic School Administrator in the Next Decade*. Doctoral Dissertation, North Bangkok University.

Teeraphat Khodbantao and Rangsan Lunbong (2021) The Guideline Development for Participative Administration of Schools in Education Quality Development Network Group 2 under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 1. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 10(3), กันยายน-ธันวาคม.

Ternieden, M.Da. (2009). *A case study of community participation in primary education in three rural village schools in Ethiopia*. Available from : <http://search.proquest.com/docview/304880005?accountid=31098>.

The Joint Committee on Standards for Educational Evaluations. (1994). *The program evaluation standards: How to assess evaluations of educational programs*. Newbury Park, CA : Sage.

Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). *Management*. New York : John Wiley and Sons.

Turner, E. (2010). *A correlational study of trust in an organization undergoing change*. Arizona : University of Phoenix.

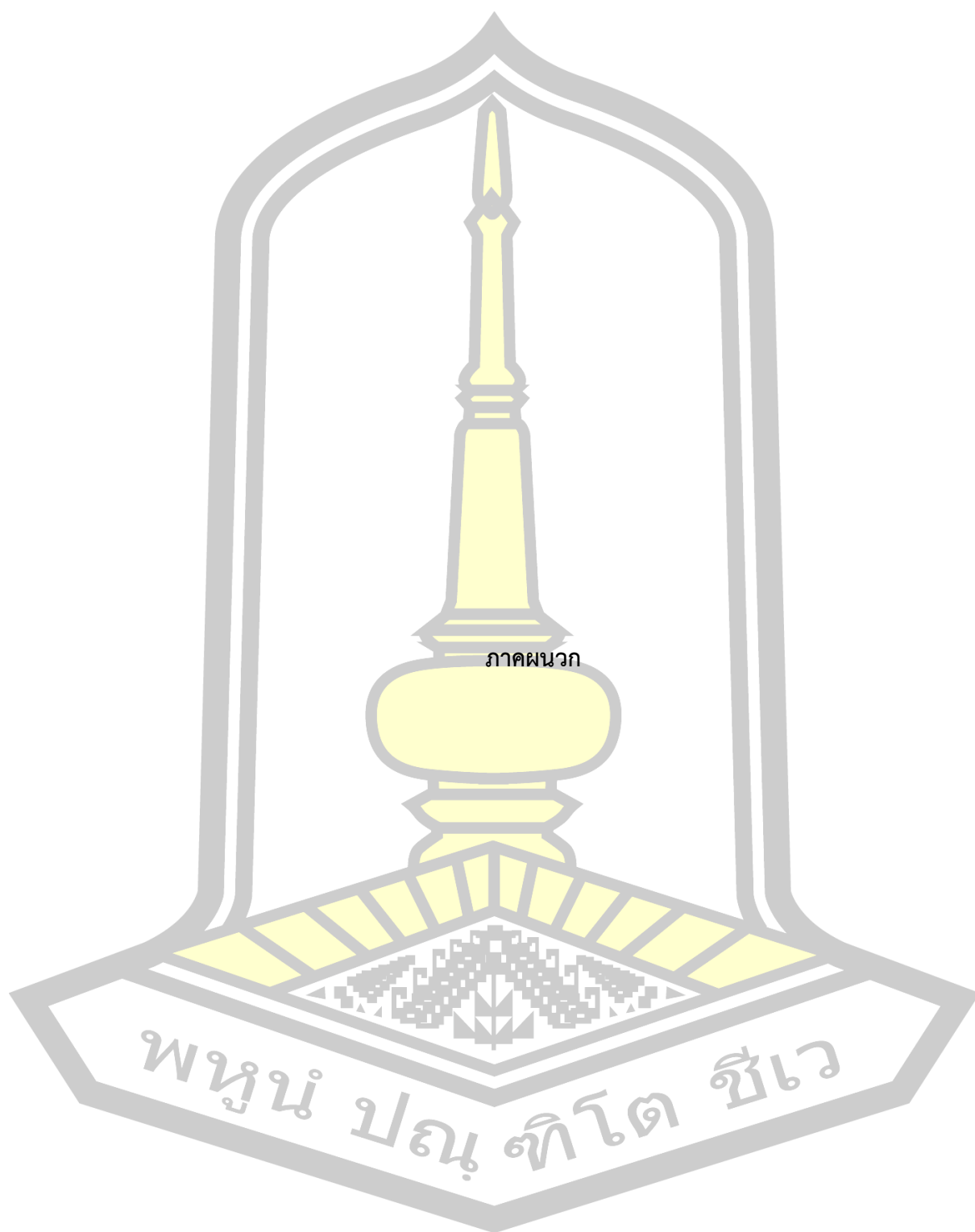
Ubben, G.C. and others. (2001). *The principal: creative leadership for excellent schools*. 4th ed. Boston, MA : Allyn and Bacon

Vappu, T.L. (1998). Insiders and Outsiders : Women's Movement and Organizational Effectiveness. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 33(3).

Vroom, V.H. and Deci, E.L. (1970). *Management and Motivation*. New York : Penguin Book Ltd.

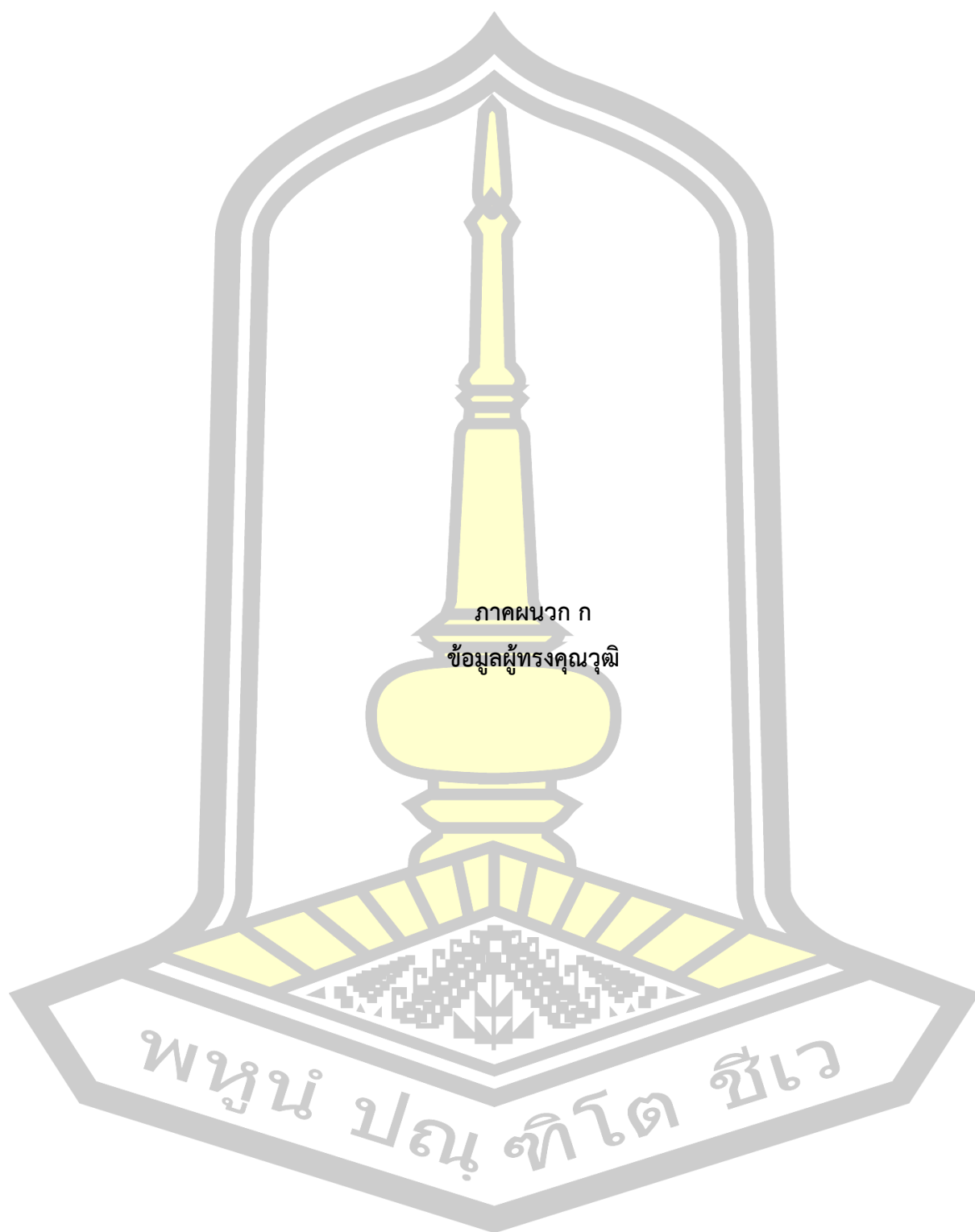
Wahnee, R. (2010). *The effect of instructional supervision on principal trust*. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Oklahoma, Oklahoma, United States.

- Wang, L., Chiang, J., Plaisent, M. and Bernard, P. (2013). The Factors of School Effectiveness: An Empirical Investigation of Internal and External Factors of Junior High Schools in Taiwan. *International Journal of Humanities and Applied Sciences*, 2(3), 50-54.
- Westley, F. and Mintzberg, H. (1989). Visionary leadership and strategic management. *Strategic Management Journal*, 10, 17-32
- Willer, D. (1976). Scientific Sociology theory and Method. New Jersey : Prentice-Hall.
- Willer, D. (1986). *Scientific Sociology : Theory and Method*. Englewood Cliff, N.J. : Prentice Hall.
- William, A.P. (1978). Participative management. Massachusetts : Addition-Wesley.
- William, B. and Kieth, D. (1977). *Human Resources and Personnel Management*. 5th ed. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Willingsky, A.E. and Filmer R. (1997). *Dose money matter? The effect of school resources on student achievement and adult success*. Washington. D.C. : Brooking.
- Wilmore, E.L. (2002). *Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards*. Thousand Oak, California : Conwin Press.
- Woodcock, M. and Francis, D. (1994). *Team Building Strategy*. England : Aldershot.
- Woodcock, M. (1989). *Tem Development Manual*. 2nd ed. England : Gower.
- Woods, K. and Loughlin, O. (1998). Leadership Factors that Influence Educational Excellence. *Dissertation Abstracts International*, 59(3), 688-A.
- Yukl, A.G. (1981). *Leadership in Organization*. New Yok : Prentice-Hill.
- Yulk, G.A. (2002). *Leadership in organizations*. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Zaccaro, S.J. and Banks, D. (2004). Leader Visioning and Adaptability : Bridging the Gap between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change. *Human Resource Management*, 43(4), 367-380.
- ZHAO XING (2022). ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงและความไว้วางใจที่มีผลต่อความตั้งใจให้บริการชำระเงินผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่. Available from : ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/460/1/59920302.pdf.



ภาคผนวก

พูนํ ปณ จิต ชีเว



ภาคผนวก ก
ข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุมน์ ปณุ ทิโต ชีเว

ข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบยืนยัน และประเมิน องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 คน ดังนี้

1. รศ.ดร.ชวลิต ชูกำแหง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. รศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ดร.ภักดี ศิริพรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระยีนวิทยาการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
4. ดร.ชูชาติ สุทธิสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
5. ดร.จันทน์ อภัย ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกก่อพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
6. ดร.พงษ์พิมล คำลอย ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
7. ดร.ทรงศักดิ์ พุ่งจันทร์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
8. ดร.อำนาจ เกษศรีไพร ศึกษาพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
9. ดร.สำเริง นางสีคุณ ครู โรงเรียนมัธยมยางสีสุราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม

2. ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

สำหรับการดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 5 คน ดังนี้

1. รศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผศ.ดร.อมร มะลาศรี คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
3. ดร.ไพฑูล พรหมมากุล ผู้อำนวยการโรงเรียนวาปีปทุม
4. ดร.ปรีชา การสะอาด ผู้อำนวยการโรงเรียนบรบือวิทยาคาร
5. ดร.ปราณี รัตนธรรม อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์

3. ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับการพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

(Connoisseurship) จำนวน 9 คน ดังนี้

1. ผศ.ดร.อมร มะลาศรี อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
2. ดร.ทรงศักดิ์ หงษ์จันทร์ ผู้อำนวยการการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
3. ดร.ปราณี รัตนธรรม อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์
4. ดร.ไพฑูล พรหมมากุล ผู้อำนวยการโรงเรียนวาปีปทุม
5. ดร.ชูชาติ สิทธิสาร ผู้อำนวยการ โรงเรียนท่าขอนยางวิทยาคม องค์การบริหารส่วน

จังหวัดมหาสารคาม

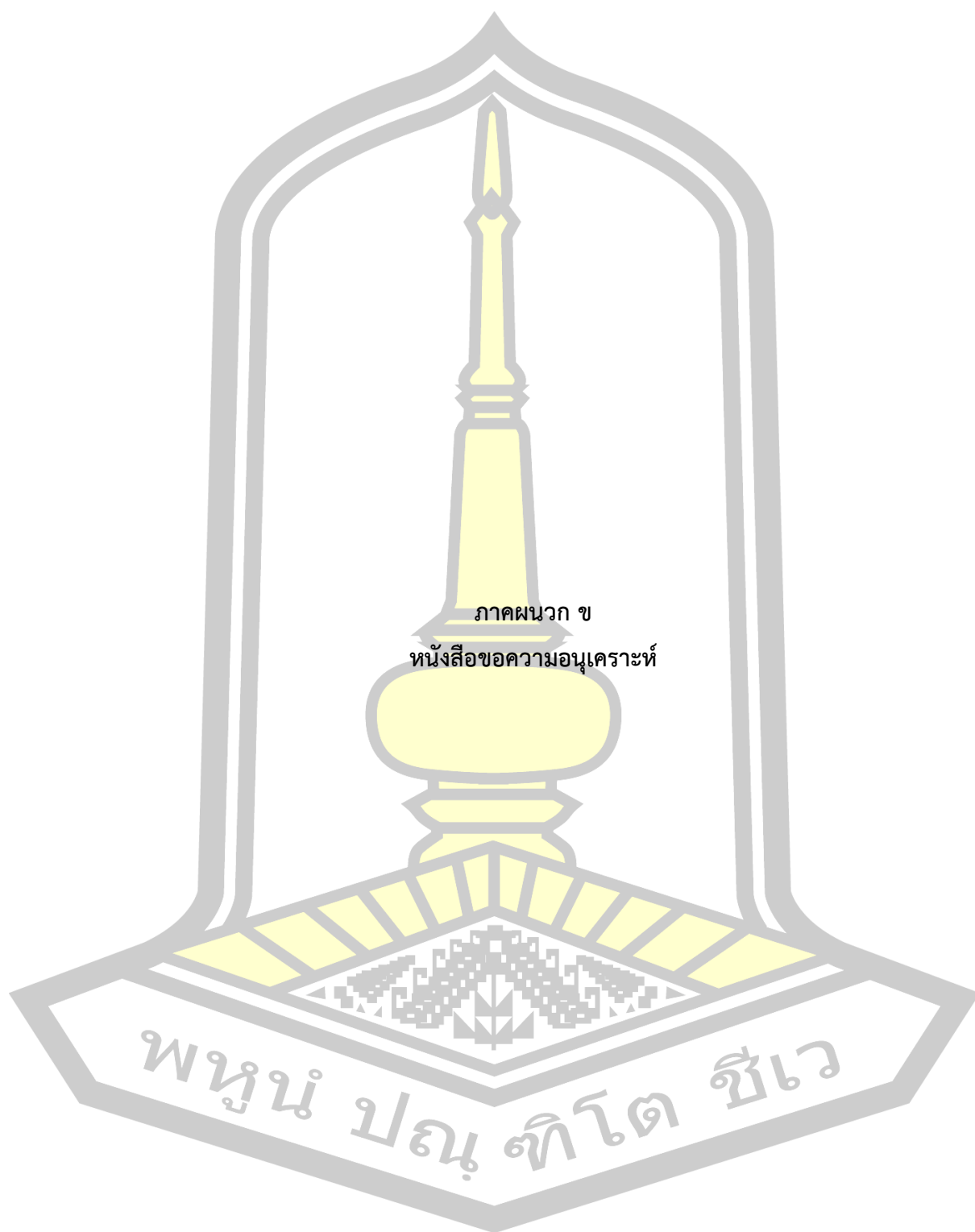
6. ดร.ภักดี ศิริพรรณ ผู้อำนวยการ โรงเรียนพระยีนวิทยาการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ขอนแก่น

7. ดร.อำนาจ เกษศรีไพร ศึกษาพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
8. ดร.ราตรี เลิศหัวทอง ครูโรงเรียนหนองสังข์วิทยายน องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
9. ดร.สำเริง นางสีคุณ ครู โรงเรียนมัธยมยางสีสุราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาสารคาม





ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์

1. ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ อว 0605.5(2)/ว175

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อมร มะลาศรี

ด้วย นายตรีวิเศษ ทัทไทย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0816706687



ที่ อว 0605.5(2)/ว175

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 มกราคม 2567

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นสัญลักษณ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปมัยอภิชัย

ด้วย นายตรีวิเศษ ทัพไทย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติครุฑจากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0816706687



ที่ อว 0605.5(2)/ว175

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ภักดี ศิริพรรณ

ด้วย นายตรีวิเศษ ทัพไทย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0816706687

2. ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ที่ อว 0605.5(2)/ว176

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมร มะลาศรี

ด้วย นายตรีวิเศษ ทัพไทย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ นุสอ้อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0816706687



ที่ อว 0605.5(2)/ว176

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 มกราคม 2567

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ไพฑูล พรหมมากุล

ด้วย นายตรีวิเศษ ทัพไทย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0816706687



ที่ อว 0605.5(2)/ว176

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ปรีชา การสะอาด

ด้วย นายตรีวิเศษ ทัพไทย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0816706687

3. ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย



ที่ อว 0605.5(2)/1450

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

7 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ด้วย นายตริวิเศษ ทัพไทย นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายตริวิเศษ ทัพไทย ทำการทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อนี้สิดจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-9852

4. ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ สำหรับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)



ที่ อว 0605.5(2)/ว.3296

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จันทน์ อภัย

ด้วย นายตรีวิเศษ ทัพไทย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “รูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-9852

ที่ อว 0605.5(2)/ว.3296



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จันทน์ อภัย

ด้วย นายตรีวิเศษ ทพิไทย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “รูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในขณะนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสี่อ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-9852



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4371-9852 ภายใน 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ว.3296

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแพง

ด้วย นายตรีวิเศษ ทัพไทย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “รูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



6. หนังสือราชการ ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำวิจัย

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจจำนวนโรงเรียน สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายตรีวิเศษ ทัทไทย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และกำลังทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จึงขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลสำหรับใช้ทำวิจัยดังกล่าวจากสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รายละเอียดตามแบบสำรวจที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๕

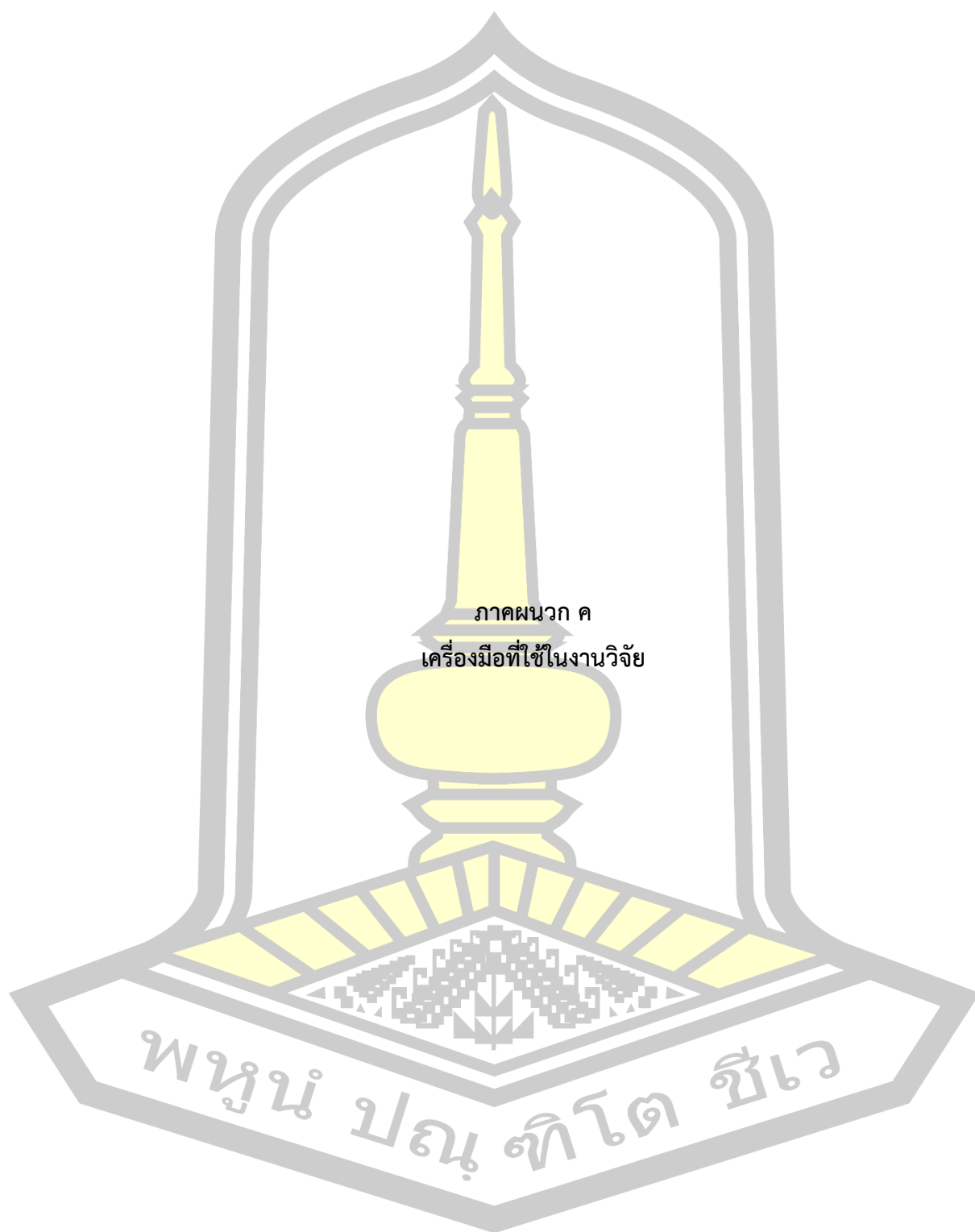
(นายฉันทวัฒน์ โชคชัยวัฒนากร)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐๔๓ - ๗๐๖๘๐๗

ผู้ประสานงาน ผอ.ตรีวิเศษ ทัทไทย ๐๘๑-๖๗๐๖๖๘๗ ครูไพรินทร์ พินิจ ๐๘๙-๘๔๐๖๑๑๐





แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) นี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในการศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
 - 1.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อมุ่งตรวจสอบ พฤติกรรมภาวะผู้นำ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
 3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม
 4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิ ช่วยพิจารณาตัวบ่งชี้ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม
 5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น เพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ
 6. ขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นโดยทำเครื่องหมาย (✓) ใน ช่องค่าน้ำหนักคะแนนของระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
 - 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
 - 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายตรีวิเศษ ทัพไทย

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สถานที่ปฏิบัติงาน

โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันอยู่ ตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบในช่องหน้าคำตอบกับข้อมูลทั่วไปของท่านให้มากที่สุด

เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

อายุ

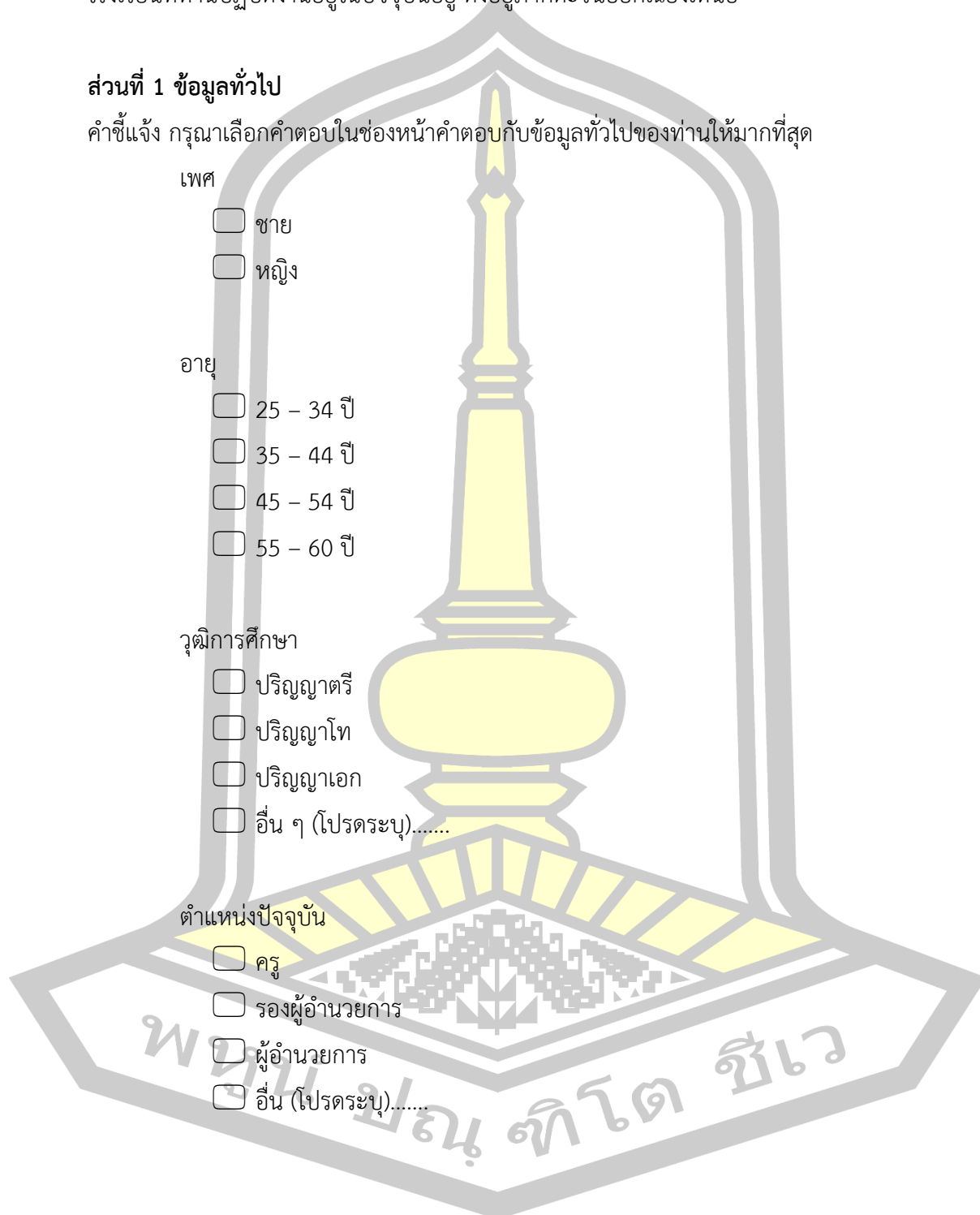
- ☐ 25 – 34 ปี
☐ 35 – 44 ปี
☐ 45 – 54 ปี
☐ 55 – 60 ปี

วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ☐ ครู
☐ รองผู้อำนวยการ
☐ ผู้อำนวยการ
☐ อื่น (โปรดระบุ).....



ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษานับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน

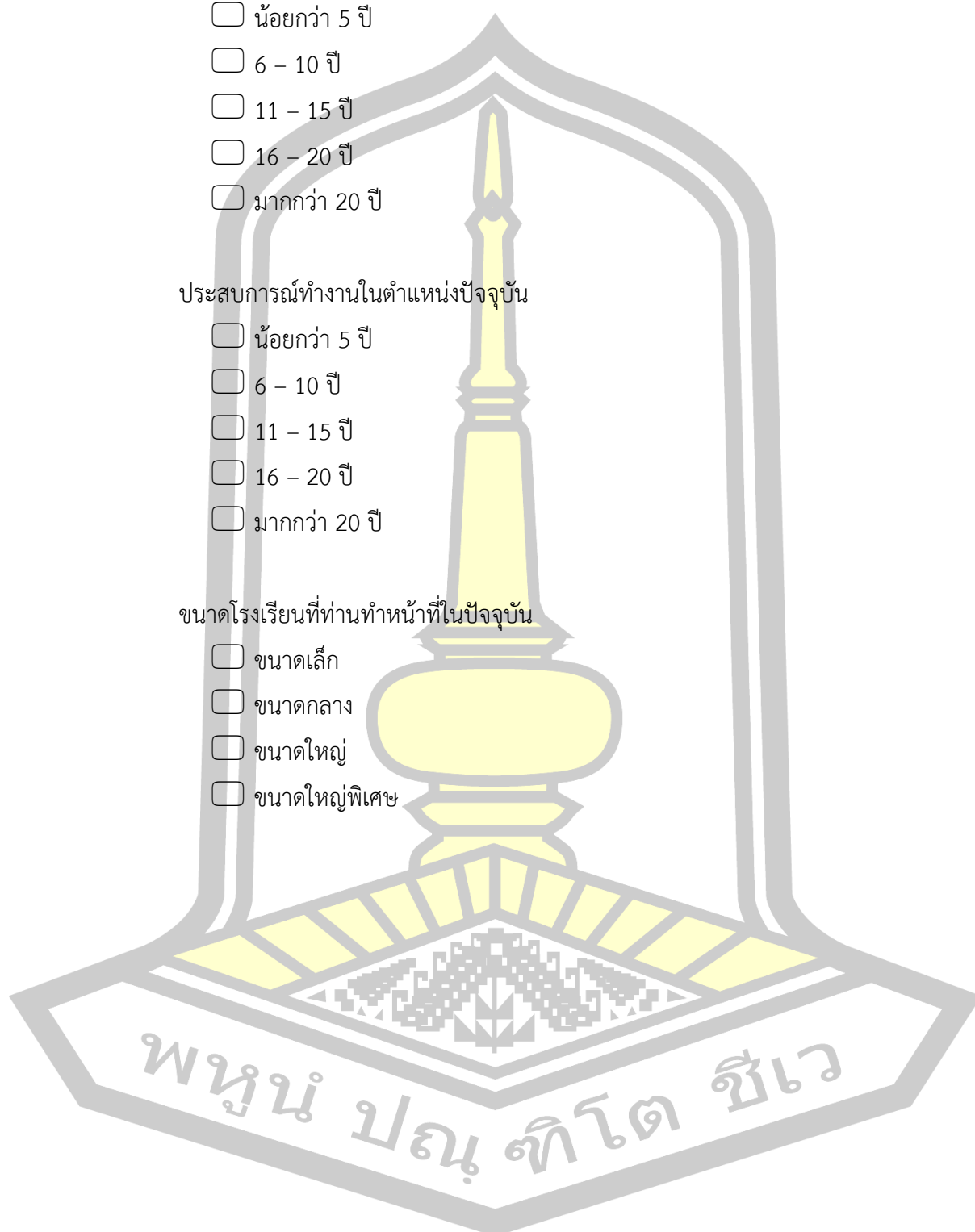
- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ 6 – 10 ปี
- ☐ 11 – 15 ปี
- ☐ 16 – 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ 6 – 10 ปี
- ☐ 11 – 15 ปี
- ☐ 16 – 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ขนาดโรงเรียนที่ท่านทำหน้าที่ในปัจจุบัน

- ☐ ขนาดเล็ก
- ☐ ขนาดกลาง
- ☐ ขนาดใหญ่
- ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

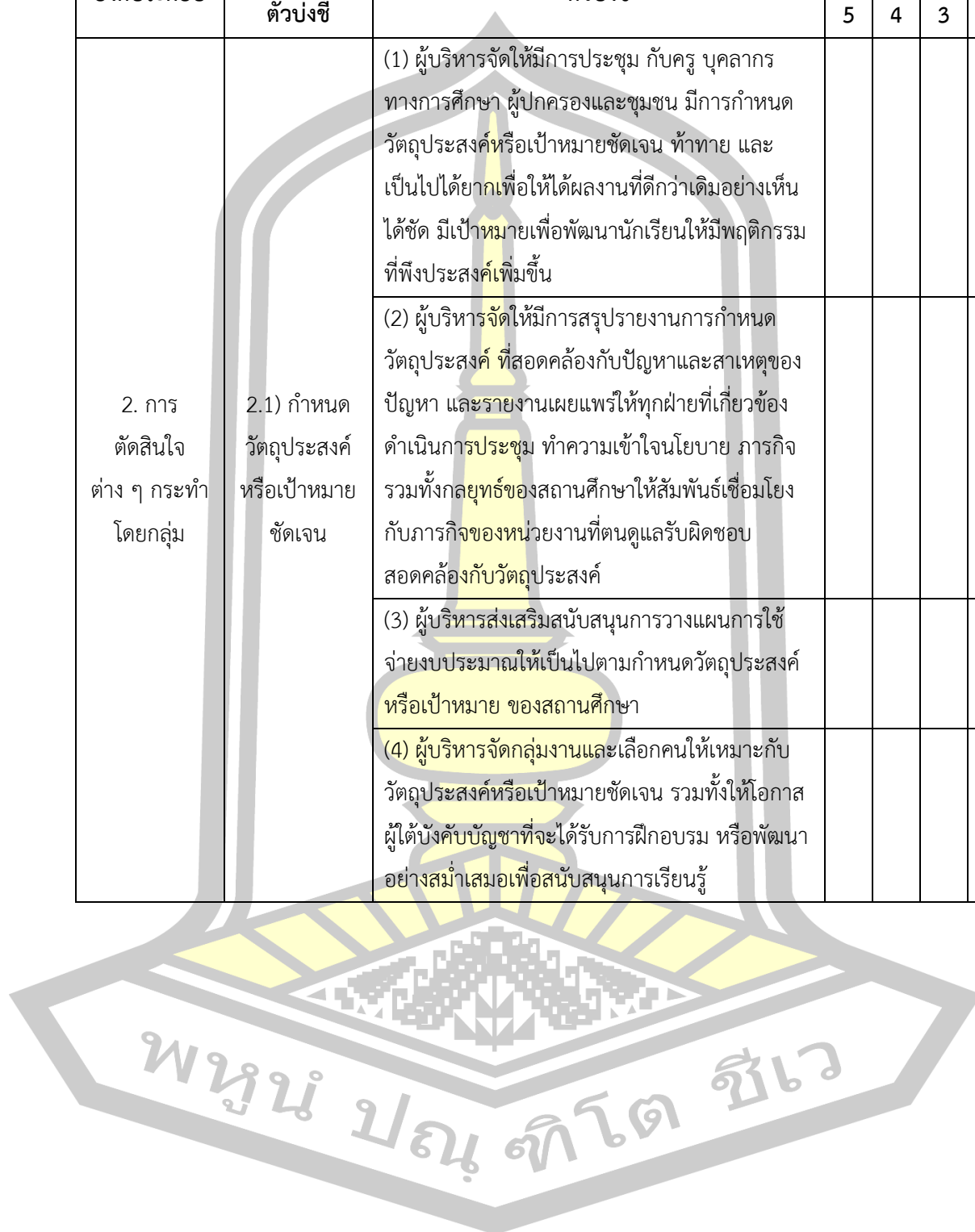


องค์ประกอบ	องค์ประกอบตัว บ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
1. การกำหนด วิสัยทัศน์การ ดำเนินงาน	1.1) การสร้าง วิสัยทัศน์	(1) ผู้บริหาร กระตุ้น ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้กับ ครูและบุคลากร ร่วมกันวิเคราะห์บริบทของปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา บริบทของสถานศึกษา เพื่อนำไปวิเคราะห์ และบูรณาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษา					
		(2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากการวิเคราะห์ปัญหานโยบาย บูรณาการทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
		(3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันจัดทำนโยบาย แผนงาน แผนปฏิบัติการ โครงการและกิจกรรม ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
	1.2) การปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์	(1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ร่วมกันในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนงาน โครงการ ที่เป็นรูปธรรม					
		(2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ร่วมกันจัดโครงสร้างการดำเนินงานและจัดสรร งบประมาณ และทรัพยากร ที่เหมาะสม กำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน					
		(3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติ ตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
		(4) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน เข้าใจถึงบริบทการประเมินวิสัยทัศน์ อย่างสม่ำเสมอ การมีข้อมูลย้อนกลับ พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผน สร้างแรงจูงใจให้กับทีมขยายวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล					

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
1. การกำหนด วิสัยทัศน์การ ดำเนินงาน	1.3) การ เผยแพร่ วิสัยทัศน์	(1) ผู้บริหาร ใช้ศิลปะในการสื่อสารอธิบาย และโน้มน้าวด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทำให้สมาชิกขององค์การมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และยอมรับวิสัยทัศน์นั้น ให้สมาชิกในองค์การยอมรับว่า วิสัยทัศน์เป็นของตน เข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น					
		(2) ผู้บริหารโรงเรียนมีช่องทางการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่หลากหลาย เช่น การใช้คำพูด สัญลักษณ์ คำขวัญ ป้าย ประกาศ การเล่าเรื่องและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในวิสัยทัศน์ และพันธกิจ					
		(3) ผู้บริหาร กระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่น โดยการโน้มน้าว สนับสนุนดูแล ผู้ตามรายบุคคล เช่น การให้การสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอน การกำกับดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
		(4) ผู้บริหาร การสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในหลายๆ โอกาส เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไร และมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึง แผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้ เข้ามามีส่วนร่วมให้ร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์					

พหุ ประถมศึกษา

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
2. การ ตัดสินใจ ต่าง ๆ กระทำ โดยกลุ่ม	2.1) กำหนด วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ชัดเจน	(1) ผู้บริหารจัดการให้มีการประชุม กับครู บุคลากร ทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน มีการกำหนด วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายชัดเจน ท้าทาย และ เป็นไปได้ยากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็น ได้ชัด มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีพฤติกรรม ที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น					
		(2) ผู้บริหารจัดการให้มีการสรุปรายงานการกำหนด วัตถุประสงค์ ที่สอดคล้องกับปัญหาและสาเหตุของ ปัญหา และรายงานเผยแพร่ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการประชุม ทำความเข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สัมพันธ์เชื่อมโยง กับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
		(3) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการวางแผนการใช้ จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามกำหนดวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ของสถานศึกษา					
		(4) ผู้บริหารจัดการกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายชัดเจน รวมทั้งให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนา อย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้					



องค์ประกอบ	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
2. การ ตัดสินใจ ต่าง ๆ กระทำ โดยกลุ่ม	2.2) การ รวบรวมข้อมูล และทำความ เข้าใจ ประกอบการ ตัดสินใจ	(1) ผู้บริหารประชุมวางแผนร่วมกันกับครู ทำความ เข้าใจนโยบาย การกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของ สถานศึกษา ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการกิจของ หน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ โดยสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ระดับประเทศ					
		(2) ผู้บริหารมีการกำหนดคุณภาพของการบริการ ก่อนมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเพื่อ ศึกษาค้นคว้าเพื่อหา ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
		(3) ผู้บริหารสามารถอธิบายถึงแนวทางแก้ปัญหา ความจำเป็น ปัญหา โอกาสเพื่อเป็นประโยชน์อย่าง แท้จริงของผู้รับบริการ สอดคล้องกับนโยบาย การกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ ระดับประเทศ					
		(4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่ เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร					
	2.3) การ ตัดสินใจเลือก แนวทาง แก้ปัญหา	(1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันศึกษา การกิจ นโยบาย แผน รวมทั้งกลยุทธ์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ระดับประเทศ และมีค่านิยมความเชื่อ หลัก การตัดสินใจยุติธรรมและมีจริยธรรม					
		(2) ผู้บริหารมีคุณธรรมในการตัดสินใจเลือกแนว ทางการแก้ปัญหา รวมทั้งบอกเหตุผลในการเลือก ตัดสินใจ อธิบายถึงประโยชน์ และข้อดีของแนวทาง ที่เลือกได้อย่างมีเหตุและผล					

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
3. การมีส่วนร่วมในการ ร่วมในการ ปฏิบัติการ	3.1) การมี ส่วนร่วมใน การปฏิบัติ	(3) ผู้บริหารโรงเรียนให้อำนาจในการ ตัดสินใจใน การปฏิบัติงานไปสู่คณะครูและ คณะกรรมการ สถานศึกษาโดยคำนึงถึง ความเป็นไปได้และความ เหมาะสม เพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
		(4) ผู้บริหารสนับสนุนการตัดสินใจของทีม อธิบาย เหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ แจ้ง ข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจ รับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ					
		(1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสมาชิก ขององค์กร ช่วยสร้างความผูกพันให้กับองค์กรที่ ปฏิบัติงาน และเกิดความตั้งใจที่มีส่วนร่วมในการ บริหารองค์กร แะได้ฟังความคิดเห็นก็ทำให้มี ความรู้สึกร่วมได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของ องค์กรแล้ว					
		(2) ผู้บริหารมีการ กระตุ้นให้ให้สมาชิกแสดง ความ คิดเห็นและช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และกันระหว่างสมาชิก ทำให้สมาชิกทั้งองค์กร มี เป้าหมายเดียวกันพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เต็มใจ ซึ่งจะมีทั้งการยอมรับ การสนับสนุนจะมีผล ต่อการปฏิบัติอย่างเต็มที่					
		(3) ผู้บริหารมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกใน หน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิด เห็น และยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้น ให้บุคคลเกิดความรู้สึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร					

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
	3.2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	(1) ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำความเข้าใจและพูดคุย กำหนดทางเลือกอย่างหลากหลายในการศึกษาตัวชี้วัด เครื่องมือ และรายงานผลการปฏิบัติและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการ ประเมินทางเลือก และผลที่จะเกิดขึ้น สำหรับ กำหนดแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ปัญหาพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับการยึดมั่นคุณธรรม มีความเข้มแข็งทางศีลธรรม					
		(2) ผู้บริหารตัดสินใจร่วมกับบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ผู้บริหารปฏิบัติงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดเสมอ ผู้บริหารเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน สม่าเสมอ					
4. การสร้างความไว้วางใจกัน (Trust)	4.1) ยึดถือความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา	(1) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจให้บุคลากรทำงานสำเร็จลุล่วง ตามวิธีการที่เขาเลือก โดยมีประสิทธิผลสูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด					
		(2) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และโปร่งใส ครองคน ครองตน ครอบงำคัดเลือกบุคคลากรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่รับผิดชอบ					
		(3) ผู้บริหารมีความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่นไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ วิจารณ์งานในการฟัง และยินดีรับฟังการอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
4. การสร้าง ความไว้วางใจ กัน (Trust)	4.2) มี ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ	(1) ผู้บริหารแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพ ของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทั้งการ สร้างระบบกลุ่ม เพื่อการประสานความร่วมมือ มี ความสามารถในการนำผู้อื่นไปสู่การยอมรับ ด้วย การฝึกฝนตนเอง ให้มีรับผิดชอบก่อนการนำผู้อื่น					
		(2) ผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และทำ ความเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ พร้อมให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้าง ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
		(3) ผู้บริหารเชื่อว่าบุคลากรทุกคนสามารถพัฒนาได้ สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวาง การพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
		(4) ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพครูตามความ สามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล					
	4.3) ความ เมตตากรุณา	(1) ผู้บริหารแสดงออกถึงธรรมะ 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง วางตัวเป็นกลาง ให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายเสมอ สร้างองค์การ ให้เป็นปึกแผ่นแน่นแฟ้น สามัคคีกลม เกลียว					
		(2) ผู้บริหารมีความเมตตา สร้างความศรัทธาร่วม ศรัทธากันดีและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จเกิดประสิทธิผล ของ โรงเรียน					
		(3) ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาด ให้โอกาส บุคลากร ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา ร่วมแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไป					

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
5. การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	5.1) การ กำหนด จุดประสงค์	(1) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุด แข็ง จุดอ่อน โอกาสและ อุปสรรคในการกำหนด จุดประสงค์การดำเนินงานของโรงเรียนว่าจะทำ การวัดอะไร วัดมากน้อยแค่ไหน และ จะวัดเพื่อ อะไร การกำหนดวัตถุประสงค์ในการวัด					
		(2) ผู้บริหารกำกับ ติดตามการประเมินผลให้ สอดคล้องกับ เป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธ กิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แผนงานเชิงกล ยุทธ์ ยุทธของสถานศึกษา					
	5.2) กำหนด เกณฑ์เกณฑ์ การประเมิน	(1) ผู้บริหารสร้างความตระหนักและเห็น ความสำคัญของการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ การ ประเมินการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดย การประชุม ชี้แจง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อ สร้าง ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร					
		(2) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมเพื่อให้บุคลากรทุก ฝ่ายในองค์กรร่วมกันศึกษา นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แผนงานเชิงกล ยุทธ์ของสถานศึกษา					
		(3) ผู้บริหารประชุมวางแผนร่วมกันกับบุคลากรทุก ฝ่ายในองค์กร ในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผล ตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัด สร้าง เครื่องมือร่วมกัน ตรวจสอบประเมินผลเพื่อหา ข้อบกพร่องและช่วยกันแก้ไข เพื่อพัฒนาระบบการ ประเมินและตรวจสอบการ การบริหารสถานศึกษา แบบมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน ยิ่งขึ้น					

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	5.3) การเลือกวิธีการประเมิน	(1) ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม วิเคราะห์ ตรวจสอบผล การปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ถูกต้อง โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้ การตัดสินใจยุติธรรมและมีจริยธรรม					
		(2) ผู้บริหารสามารถอธิบายการตัดสินใจอย่างตรงไปตรงมาให้กับบุคลากรรับรู้ การให้เกียรติ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกัน ตรวจสอบ ประเมินผลเพื่อหาข้อบกพร่องและช่วยกันแก้ไข เพื่อพัฒนาระบบการประเมินและตรวจสอบการ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษาให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น					
6. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	6.1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ	(1) ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์สรุปผลให้ได้ว่า งาน ฝ่าย กลุ่มสาระหรือบุคลากรคนใด คือผู้มีส่วนร่วม และดำเนินการให้เกิดผลงานขึ้น					
		(2) ผู้บริหารพิจารณาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ตรงกับต้องการของ งาน ฝ่าย กลุ่มสาระหรือบุคลากร ที่มีความมุ่งมั่น ความทุ่มเทในการทำงานและมีพฤติกรรมที่ดี ทำให้มีผลงานดีเด่น					
		(3) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครู และบุคลากร ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงาน					
		(4) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่นอยู่เสมอ ด้วยการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และการจัดสรรงบประมาณให้เป็นกรณีพิเศษ					

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
6. การมีส่วนร่วม ร่วมรับ ผลประโยชน์	6.2) ผล ประโยชน์ด้าน สังคม	(1) ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และ เครื่องมือเครื่องใช้ ต่าง ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ พร้อมสำหรับบริการแก่ครู และบุคลากร					
		(2) ผู้บริหารจัดให้มีการแบ่งส่วนความรับผิดชอบ มี อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ และให้มีอิสระการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ได้รับการ อบรมพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน					
		(3) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ให้ทุกฝ่าย งาน กลุ่มสาระ ตระหนักในความ รับผิดชอบต่อสังคมและเป็นส่วนสำคัญในการ พัฒนาองค์กรและสังคม					
	6.3) ผล ประโยชน์ด้าน บุคคล	(1) ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชย สรรเสริญ ให้การ ยอมรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเนื่องในโอกาส ต่างๆ					
		(2) ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงมั่นใจใน บุคลากร สร้างความความนับถือตนเองให้แก่ บุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งเพื่อให้ บุคลากรมีบทบาทในองค์กรเพิ่มขึ้นความคุ้มค่าของ ผลประโยชน์					
		(3) ผู้บริหารมุ่งพัฒนาบุคลากรสู่ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษา					
		(4) ผู้บริหารจัดกิจกรรมสร้างขวัญและ กำลังใจ ให้กับครู และบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ด้วยการ ยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การส่งเสริม ให้เป็นวิทยากร การส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนา และ ตำแหน่งที่สูงขึ้น					



แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้าน
วิชาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. ขอความกรุณาผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามี ความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามใน ตาราง IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เกณฑ์การให้คะแนนในตาราง IOC
 - 1) ให้ + 1 หมายถึง เห็นด้วย
 - 2) ให้ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 - 3) ให้ -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น เพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายตรีวิเศษ ทัพไทย

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail : 64010561006@msu.ac.th

โทรศัพท์ 081-6706687

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายตรีวิเศษ ทัพไทย นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 2 ระดับ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องของตัวแปร และให้คะแนนโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่าน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
1. การกำหนดวิสัยทัศน์การดำเนินงาน	1) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดขอบเขตการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ สร้างวิสัยทัศน์จากข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้ในสาขาต่าง ๆ มากำหนดวิสัยทัศน์	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์จากข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ถูกต้อง ครบถ้วน มีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้ในสาขาต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสื่อสารหลากหลายช่องทางให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับทีม 3) วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความสำเร็จความมุ่งหวังสำคัญขององค์การ				

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
1. การกำหนดวิสัยทัศน์การดำเนินงาน	2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา โดยการเชื่อมโยงไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงานของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย	1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา โดยส่งเสริมบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนให้บรรลุวิสัยทัศน์ 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการติดตามประเมิน แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา				
	3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง มีการสื่อสารโดยใช้สื่อที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	1) ผู้บริหารมีศิลปะในการสื่อสาร อธิบาย โน้มน้าวให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ได้อย่างชัดเจน ยอมรับวิสัยทัศน์นั้น 2) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ โดยการให้การสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา				

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายชัดเจน หมายถึง การตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	1) ผู้บริหารประชุมร่วมกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาในการกำหนด เป้าหมายนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ 2) ผู้บริหารประชุมร่วมกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาในการทบทวน ปรับปรุงกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ตลอดจนจัดทำรายงาน เผยแพร่ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ 3) ผู้บริหารสนับสนุนการจัดระบบประมาณ ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแผนงานของสถานศึกษา				



องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2) การจัดการข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารจัดการให้มีการ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจทำความเข้าใจนโยบายและแผนของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน	1) ผู้บริหารจัดการให้มีการประชุมเพื่อทำความเข้าใจนโยบายกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อเชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงาน และหน้าที่หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล 2) ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกฝ่ายร่วมกันศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง				



องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3) การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา หมายถึง การวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา หรือ สนองตอบต่อความต้องการก่อนตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสม	1) ผู้บริหารร่วมกับครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียในแต่ละแนวปฏิบัติ และตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมร่วมกัน				
		2) ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันการตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหา มีเหตุผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา 3) ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันประเมิน ปรับปรุงแนวทางให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม				



องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)	1) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน การทำงานเป็นทีมที่มุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	1) ผู้บริหาร จัดสรรหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับบุคคล พร้อมทั้ง มีแนวปฏิบัติและข้อเสนอแนะการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในสถานศึกษาให้เข้าใจ ตระหนักเห็นความสำคัญของการร่วมแรงร่วมใจกัน 3) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการติดตามประเมินและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง				



องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)	2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง มีการตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดแนวทางการทำงาน การปฏิบัติงาน การประชุมหารือร่วมกัน การวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินทางเลือกตัดสินใจ เพื่อนำสู่การปฏิบัติ	1) ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันศึกษาตัวชี้วัด เครื่องมือทำงาน แนวทางการปฏิบัติ รวมถึงแนวทางการติดตามประเมินงานที่ปฏิบัติ 2) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ลงมือปฏิบัติงานโดยยึดมั่นเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา และยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ดี				



องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
4. ความไว้วางใจกัน (Trust)	1) ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ประพฤติตนเป็นคนดี มีจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคคลทั่วไป	1) ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามศักยภาพอย่างเต็มที่แม้จะมีทรัพยากรที่จำกัด 2) ผู้บริหารเน้นประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ทำงานเป็นระบบ ระเบียบ ขอบังคับ และกฎหมาย และที่กำหนด 3) ผู้บริหารสามารถสื่อสารอธิบายเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน				



องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
4. ความไว้วางใจกัน (Trust)	2) มีความรู้ความสามารถ หมายถึง ผู้บริหารมีความรอบรู้ในศาสตร์ ศิลปะ การบริหารจัดการ สถานศึกษา มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาและเป็นที่ยอมรับจากคณะครู ผู้ปกครองและชุมชน	1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะครู ผู้ปกครองและชุมชน 2) ผู้บริหารเข้าใจถึงพฤติกรรมอุปนิสัย ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรตามความสามารถของแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจและปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้				
	3) มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา มีความเสียสละ มีน้ำใจจากรู้จักให้อภัยเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	1) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักคุณธรรมที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร เช่น พรหมวิหาร 4 หลักธรรมาภิบาล และสังคหัตถุธรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับ สามารถสร้างศรัทธาในหมู่คณะครู ผู้ปกครองและชุมชน				

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)	1) การกำหนดจุดประสงค์การประเมิน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์การประเมินที่ครอบคลุม เป้าหมาย แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ของ แผนพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา	1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์การประเมิน กำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับ แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ของ สถานศึกษา 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างเครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพ มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของแผนงาน โครงการ/กิจกรรม 3) ผู้บริหารและครูร่วมกัน ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม สอดคล้องกับตัวชี้วัด และเกณฑ์การ ประเมินตัวชี้วัดที่ชัดเจน				



องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
	2) กำหนดเกณฑ์การประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารร่วมกับครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา ในการกำหนดกระบวนการทำงาน กำหนดตัวชี้วัดและ เกณฑ์การประเมินของ ตัวชี้วัดแต่ละตัวอย่าง ชัดเจน	1) ผู้บริหารตระหนักเห็น ความสำคัญของการกำหนด ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน อย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่าย ร่วมกันกำหนดเกณฑ์การ ประเมินของแต่ละตัวชี้วัดได้ อย่างครอบคลุมและครบถ้วน 3) บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรมี ส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบประเมินผลเพื่อหา ข้อบกพร่องของการประเมิน ร่วมกัน				



องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
	3) การรับรู้ผลการประเมิน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการพิจารณาผลการประเมิน ซ้ำขาดหรือสรุปผลเปรียบเทียบผลการปฏิบัติ ตามเกณฑ์การวัดประเมิน	1) ผู้บริหารและคณะครูร่วมกัน วิเคราะห์ผลการประเมิน ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามแผน อย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ 2) ผู้บริหารและคณะครูร่วมกัน ตรวจสอบผลการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของงาน หาแนวทางปรับปรุงพัฒนางานร่วมกัน 3) ผู้บริหารและครูประชุม ร่วมกันนำข้อมูลผลการประเมิน แผนงาน โครงการ/กิจกรรม มาปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4) ผู้บริหารและคณะครูร่วมกัน ยกย่อง เชิดชู ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น				

พหุ ประถมศึกษา

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
6. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)	1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น เป็นการเพิ่มการบริโภค รายได้ ทรัพย์สิน	1) ผู้บริหารและครูยึดมั่นในหลักการความดีปราศจากอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนได้รับผลประโยชน์เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ 3) ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตรงกับความต้องการกลุ่มงานหรือบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีผลงานดีเด่น 4) ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน				

พหุ ประถมศึกษา

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
6. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)	2) ผลประโยชน์ด้านสังคม หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานด้านสังคมของบุคคล เช่น การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป	1) ผู้บริหารและครูยืนหยัดในความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับยกย่องชมเชย ในโอกาสต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวบุคคล 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคลากรให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง				



องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ / นิยาม	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)	
6. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)	3) ผลประโยชน์ด้านบุคคล หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลในฐานะสมาชิกกลุ่ม การได้รับความสำคัญ การได้รับการคัดเลือก รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	1) บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการและบุคลากรในองค์การเป็นหลัก รวมทั้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในความสามารถของตัวบุคคล ให้การยกย่องชมเชย ยอมรับในความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ 3) สถานศึกษาส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น				

พหุ ประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ชื่องาน : รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านวิชาการ

โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

สำหรับการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ศูนย์บริการวิชาการและเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษาและภาควิชาวิจัยและพัฒนา

การศึกษา RESEARCH TOOLS ANALYSIS PROGRAM : RTAP

เว็บไซต์ <http://edurtap.msu.ac.th/rtapapp/>

สำหรับผู้ประเมิน/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีข้อสอบทั้งหมด จำนวน 48 ข้อ

สรุปผลจากการวิเคราะห์พบว่ามีข้อสอบที่ใช้ได้ จำนวน 48 ข้อ และไม่มีข้อสอบที่ต้องตัดทิ้ง/ปรับปรุง

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	0	1	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
6	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
13	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
14	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
15	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
16	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	1	1	0	0	1	3	0.6	ใช้ได้
23	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
24	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
25	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
31	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
34	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
35	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
39	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
41	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
43	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
48	0	1	0	1	1	3	0.6	ใช้ได้

จากผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาที่ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งก็คือค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หรือความเที่ยงตรงรายข้อของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยจะพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ดังนั้นจึงพบว่าข้อคำถามที่เข้าเกณฑ์หรือมีความตรงหรือสามารถใช้ได้ตรงตามจุดประสงค์ จำนวน 48 ข้อ จากทั้งหมด 48 ข้อ





แบบสัมภาษณ์

การศึกษาแนวทางรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจาก
สถานศึกษา
ที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best practice)

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดย นายตรีวิเศษ ทัพไทย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ติดต่อ เบอร์โทรศัพท์ : 081-6706687 อีเมลล์ : 64010561006@msu.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการ
บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปเป็นข้อมูลยกร่าง
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ชื่อผู้ให้ข้อมูล.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สถานที่.....

วัน เดือน ปี.....

เลขหมายโทรศัพท์.....

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นที่ 1 ด้านปัจจัยสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 ปัจจัยด้าน Vision (การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์)

ท่านคิดว่าปัจจัยด้าน Vision (การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์) ไດบ้าง ที่จะช่วยในการบริหาร
สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีคุณลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

1.2 ปัจจัยด้าน Decision making (การร่วมตัดสินใจ)

ท่านคิดว่าปัจจัยด้าน Decision making (การร่วมตัดสินใจ) ไດบ้าง ที่จะช่วยในการบริหาร
สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีคุณลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

1.3 ปัจจัยด้าน Implementation (การร่วมในการปฏิบัติ)

ท่านคิดว่าปัจจัยด้าน Implementation (การร่วมในการปฏิบัติ) ไດบ้าง ที่จะช่วยในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีคุณลักษณะอย่างไร

1.4 ปัจจัยด้าน Trust (การรวมสร้างความไว้วางใจ)

ท่านคิดว่าปัจจัยด้าน Implementation (การร่วมในการปฏิบัติ) ไດบ้าง ที่จะช่วยในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีคุณลักษณะอย่างไร

1.5 ปัจจัยด้าน Evaluation (การร่วมในการประเมินผล)

ท่านคิดว่าปัจจัยด้าน Evaluation (การร่วมในการประเมินผล) ไດบ้าง ที่จะช่วยในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีคุณลักษณะอย่างไร

1.6 ปัจจัยด้าน Benefits (การร่วมรับผลประโยชน์)

ท่านคิดว่าปัจจัยด้าน Benefits (การร่วมรับผลประโยชน์) ไດบ้าง ที่จะช่วยในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีคุณลักษณะอย่างไร

ประเด็นที่ 2 กระบวนการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
สถานศึกษาด้านวิชาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ท่านเห็นว่าขั้นตอนในการบริหาร
สถานศึกษาเหล่านี้ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร และในแต่ละขั้นตอนควรดำเนินการอย่างไร

2.1 Vision (การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์) องค์กรของท่านมี Vision (การร่วมกำหนด
วิสัยทัศน์) ภายในหน่วยงานอย่างไร

องค์กรของท่านมีการสื่อสารเกี่ยวกับ Vision (การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์) ภายในหน่วยงาน
อย่างไร

ท่านส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา อย่างไร

ท่านส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินแผนงาน โครงการ/กิจกรรม ตาม
วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อย่างไร

พจน ๒๓๓ ๓๖๓ ๓๖๓

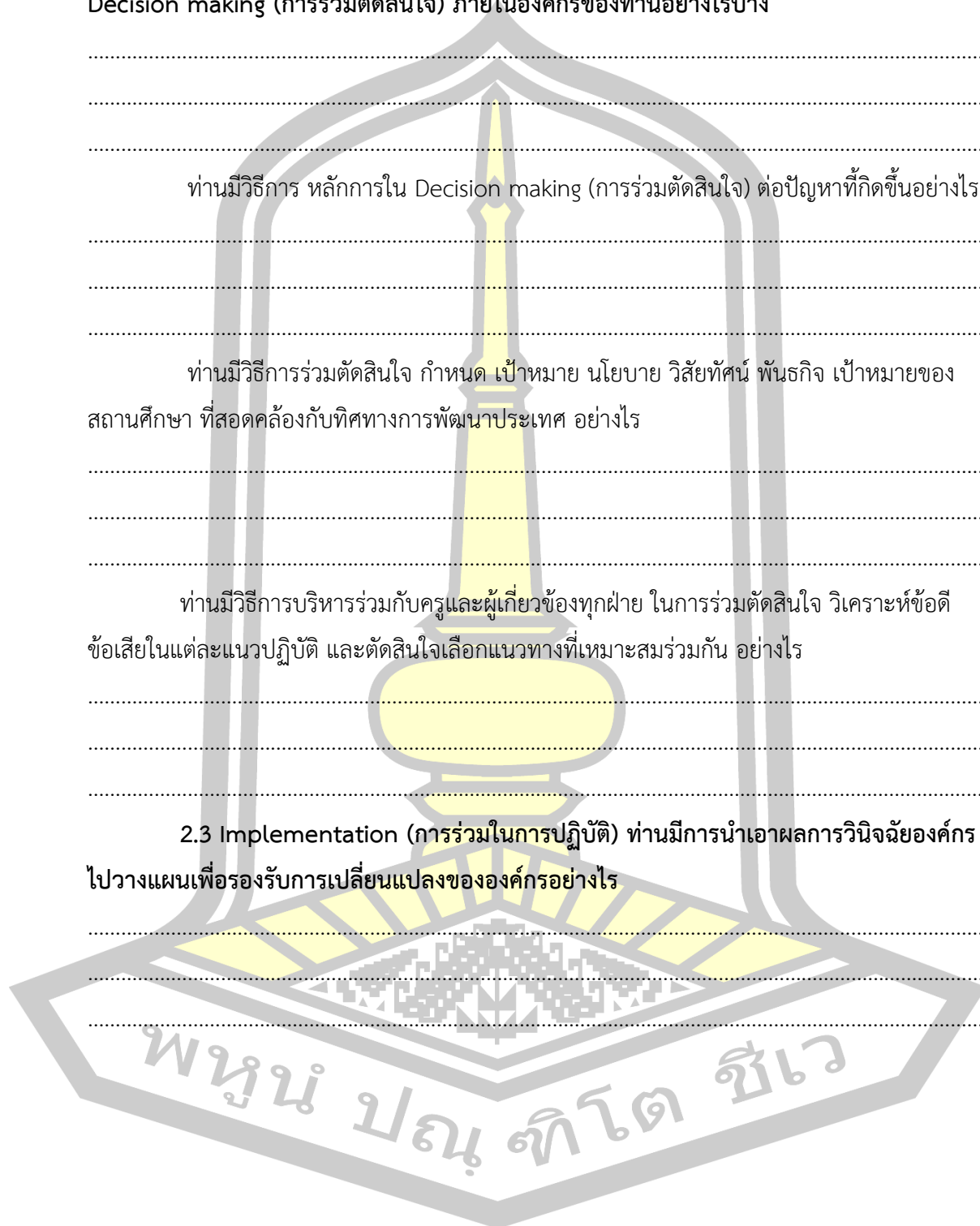
2.2 Decision making (การร่วมตัดสินใจ) ท่านมีวิธีการ หลักการ ขั้นตอนใน Decision making (การร่วมตัดสินใจ) ภายในองค์กรของท่านอย่างไรบ้าง

ท่านมีวิธีการ หลักการใน Decision making (การร่วมตัดสินใจ) ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

ท่านมีวิธีการร่วมตัดสินใจ กำหนด เป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ อย่างไร

ท่านมีวิธีการบริหารร่วมกับครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการร่วมตัดสินใจ วิเคราะห์ข้อดีข้อเสียในแต่ละแนวปฏิบัติ และตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมร่วมกัน อย่างไร

2.3 Implementation (การร่วมในการปฏิบัติ) ท่านมีการนำเอาผลการวินิจฉัยองค์กรไปวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างไร



ท่านมีแนวทางอย่างไรเกี่ยวกับการได้มาซึ่งคณะกรรมการดำเนินการในการปฏิบัติ ควร มีวิธีการคัดเลือกอย่างไร

คณะกรรมการดำเนินการการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วยบุคคลใดบ้าง บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จำเป็นสำคัญของคณะกรรมการดำเนินการ ควรคืออะไรบ้าง

องค์กรของท่านมีการแบ่งทีมงานหรือการมอบหมายความรับผิดชอบงาน ในการร่วมในการปฏิบัติ ภายในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างไร

องค์กรของท่านมีกระบวนการร่วมในการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างไรบ้าง

2.4 Trust (การรวมสร้างความไว้วางใจ) ท่านมีวิธีการใน การรวมสร้างความไว้วางใจ ที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างไร ใช้หลักการใดในการรวมสร้างความไว้วางใจ ในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

ท่านใช้ตัวชี้วัดหรือมีการประเมินว่าการรวมสร้างความไว้วางใจ ในหน่วยงานประสบความสำเร็จอย่างไร

ท่านใช้หลักคุณธรรมที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ร่วมสร้างความไว้วางใจ ให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร อย่างไร

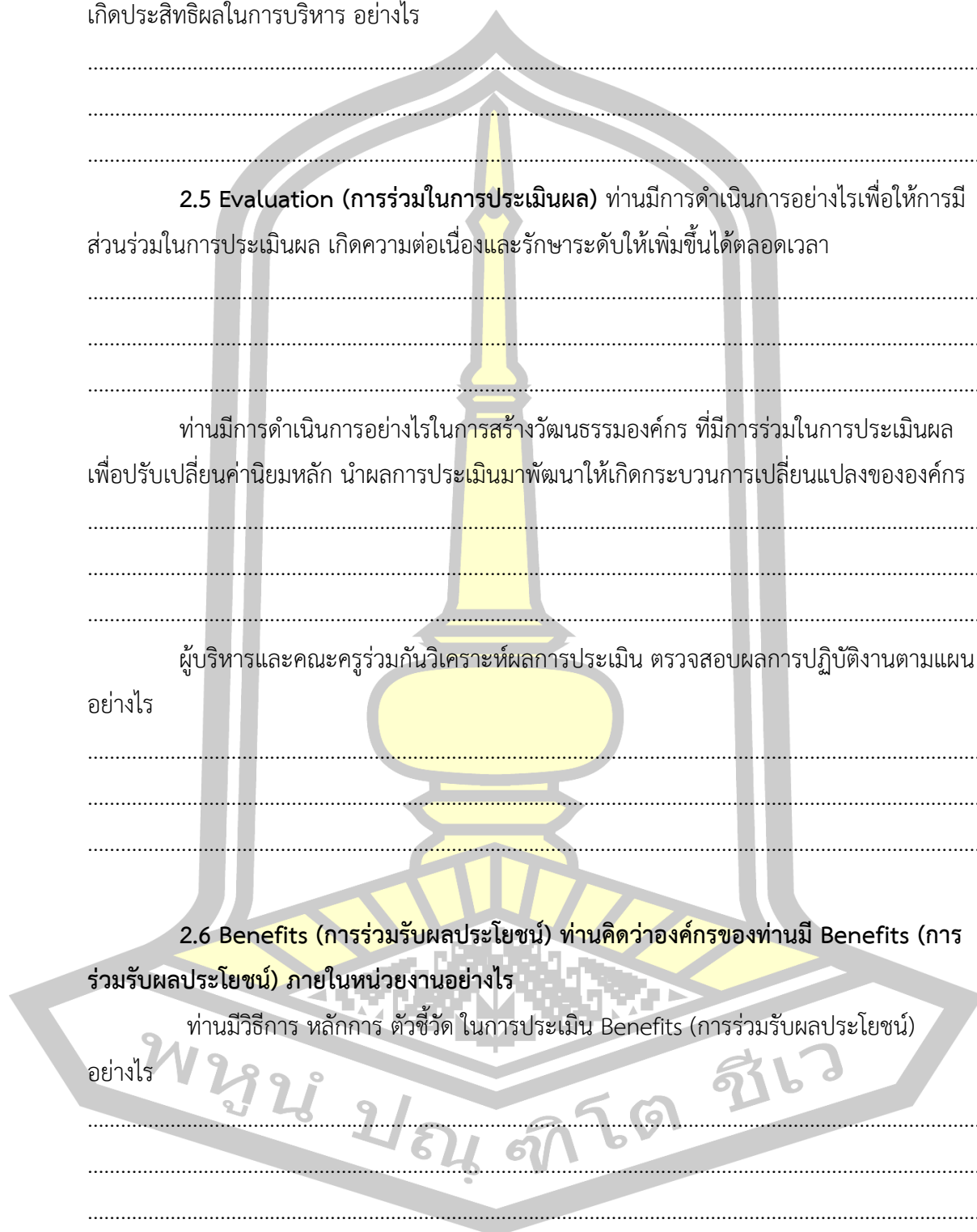
2.5 Evaluation (การร่วมในการประเมินผล) ท่านมีการดำเนินการอย่างไรเพื่อให้การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เกิดความต่อเนื่องและรักษาระดับให้เพิ่มขึ้นได้ตลอดเวลา

ท่านมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีการร่วมในการประเมินผล เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมหลัก นำผลการประเมินมาพัฒนาให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมิน ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามแผน อย่างไร

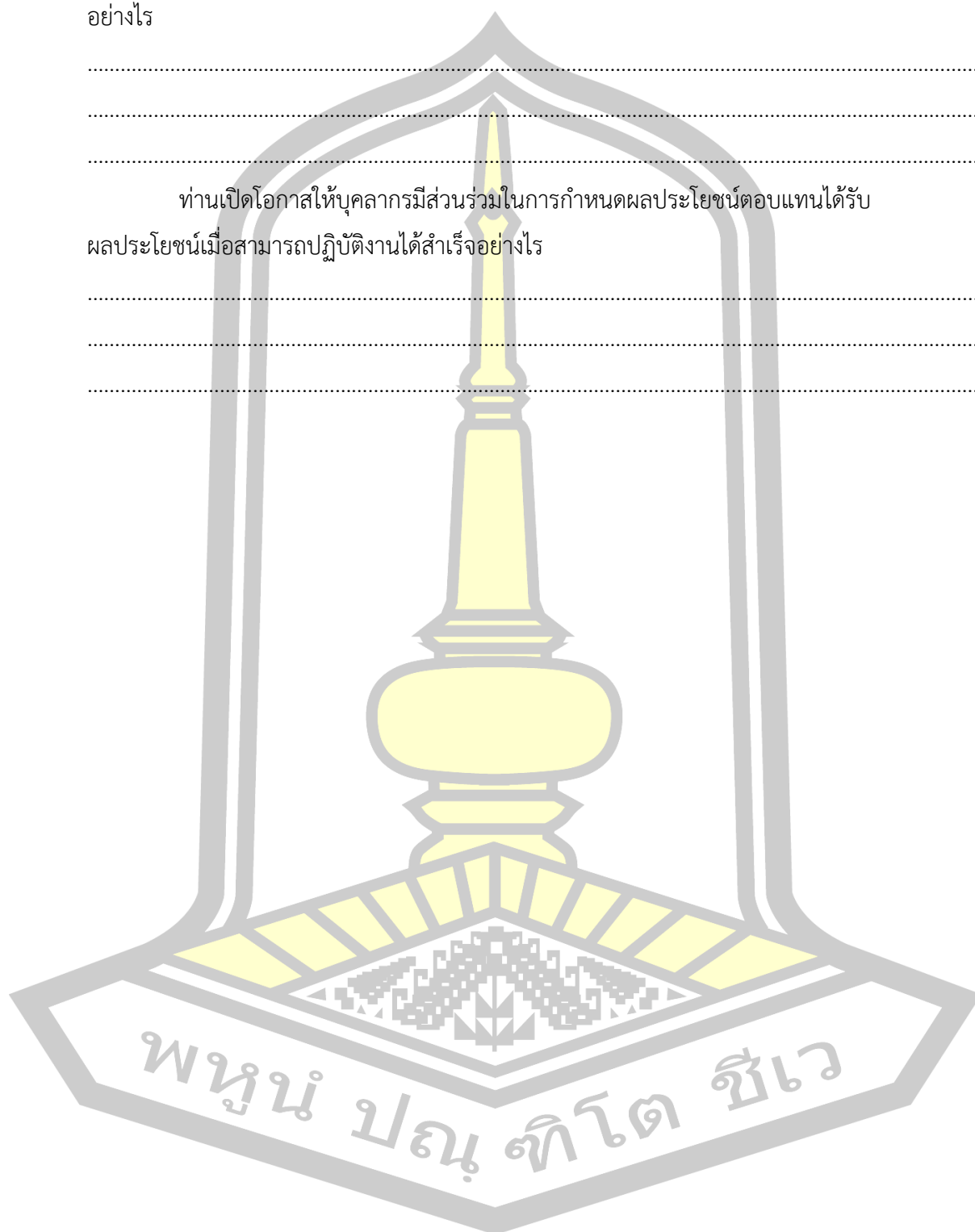
2.6 Benefits (การร่วมรับผลประโยชน์) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมี Benefits (การร่วมรับผลประโยชน์) ภายในหน่วยงานอย่างไร

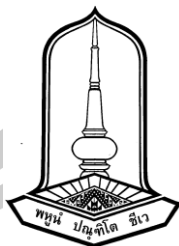
ท่านมีวิธีการ หลักการ ตัวชี้วัด ในการประเมิน Benefits (การร่วมรับผลประโยชน์) อย่างไร



ท่านยืนหยัดในความถูกต้องโดยมุ่ง Benefits (การร่วมรับผลประโยชน์) ในหน่วยงาน
อย่างไร

ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนได้รับ
ผลประโยชน์เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างไร





แบบประเมินความพึงพอใจ

หลักสูตรการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในการศึกษาปริญญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 2. วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรการ
พัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
ด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 3. แบบประเมินความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อรูปแบบการบริหาร
สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือการให้ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม
 4. ขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่าง
ยิ่งต่อการวิเคราะห์ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ
ซึ่งจะไม่กระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด
- ขอขอบคุณท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้อย่างดียิ่ง

นายตรีวิเศษ ทัพไทย

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. สถานภาพ

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
() ครู
() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. อายุ

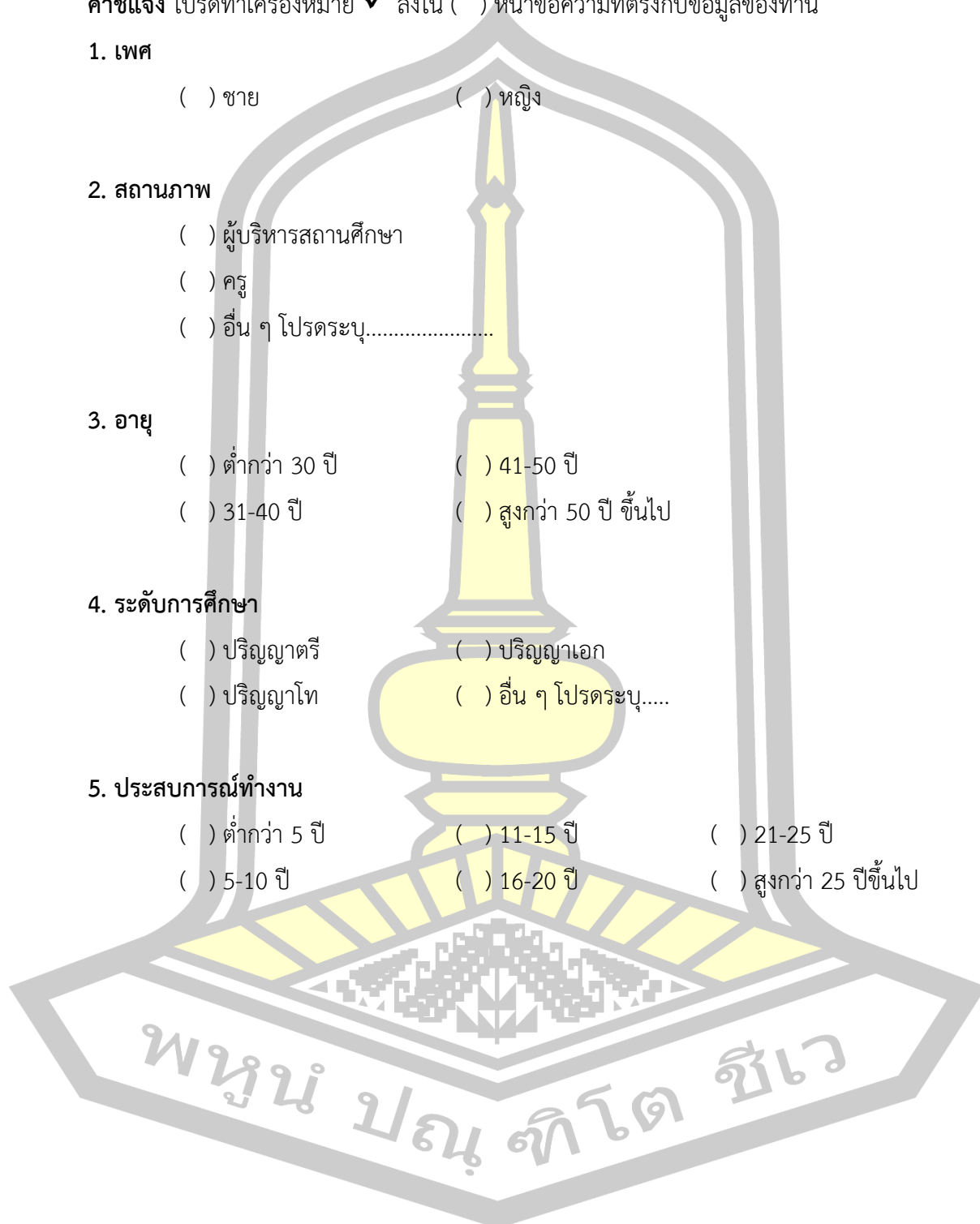
- () ต่ำกว่า 30 ปี () 41-50 ปี
() 31-40 ปี () สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี () ปริญญาเอก
() ปริญญาโท () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ประสบการณ์ทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี () 11-15 ปี () 21-25 ปี
() 5-10 ปี () 16-20 ปี () สูงกว่า 25 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนา
เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้าน
วิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ									
		ก่อนการอบรม					หลังการอบรม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12	บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้										
13	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษา										
14	การนำไปใช้ในการพัฒนาในสถานศึกษา										
15	องค์ประกอบในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการโดยรวมมีความเหมาะสม										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินความเหมาะสมก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สำหรับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย)

คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมก่อนและหลังการรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการใช้ประโยชน์

2. แบบประเมินฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละช่อง โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีและ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายตรีวิเศษ ทัพไทย

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (ต่อ)

รายการประเมิน	มีความเหมาะสม									
	ก่อนใช้รูปแบบ					หลังใช้รูปแบบ				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
หน่วยที่ 6 และ หน่วยที่ 7										
(47) 6.1 การพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ การฝึกประสบการณ์โดยการศึกษาดูงาน										
(48) 6.2 ใบงานที่ 6										
หน่วยที่ 8 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เหมาะสม										
(49) 8.1 คำแนะนำสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา										
(50) 8.2 คำชี้แจงในการแบ่งกลุ่มทำงาน										
(51) 8.3 คำแนะนำในการอภิปรายกลุ่ม										
(52) 8.4 ผลงานที่คาดหวังจากการสังเคราะห์ วิธีการพัฒนาการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน										
(53) 8.5 การสรุปผลการเรียนรู้										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มี 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น และจะนำเสนอผลการวิจัย ในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณานำเสนอคำตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายตรีวิเศษ ทัพไทย

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

E-mail : 64010561006@msu.ac.th โทรศัพท์ 081-6706687

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 การศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

1.3 อายุ

☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ 21-30 ปี ☐ 31 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินตามสภาพความเป็นจริงในแต่ละข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียงตัวเลือกเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติระดับการปฏิบัติ				
		(5) ปฏิบัติ มาก ที่สุด	(4) ปฏิบัติ มาก	(3) ปฏิบัติ ปาน กลาง	(2) ปฏิบัติ น้อย	(1) ปฏิบัติ น้อย ที่สุด
1	การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
2	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้					
3	โรงเรียนมีกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน หรือการแก้ปัญหา					
4	การเรียนการสอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง					
5	ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้					
6	โรงเรียนให้การสนับสนุนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
7	ครูมีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
8	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
9	การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปตามกระบวนการที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนโดยไม่เน้นแค่ผลการเรียนเพียงอย่างเดียว					
10	บรรยากาศการเรียนในโรงเรียนสร้างแรงจูงใจและทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate)

คำชี้แจง

- แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มี 2 ตอน ประกอบด้วย
 ตอนที่ 1 เป็นแบบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม'
 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate)
- การวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น และจะนำเสนอผลการวิจัย ในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายตรีวิเศษ ทัพไทย

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

E-mail : 64010561006@msu.ac.th โทรศัพท์ 081-6706687

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 การศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

1.3 อายุ

☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ 21-30ปี ☐ 31 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินตามสภาพความเป็นจริงในแต่ละข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียงตัวเลือกเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติระดับการปฏิบัติ				
		(5) ปฏิบัติ มาก ที่สุด	(4) ปฏิบัติ มาก	(3) ปฏิบัติ ปาน กลาง	(2) ปฏิบัติ น้อย	(1) ปฏิบัติ น้อย ที่สุด
1	โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้บริหาร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูล					
4	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือเวทีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างครู, คณะกรรมการ, และผู้บริหาร					
5	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือเวทีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างครู, คณะกรรมการ, และผู้บริหาร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความเห็นชอบและให้กำลังใจเมื่อครูและคณะกรรมการเสนอแนวคิดหรือข้อเสนอในการพัฒนาโรงเรียน					
7	คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทที่ชัดเจนในการสนับสนุนและกำกับการดำเนินงานของโรงเรียน					
8	โรงเรียนมีการรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมในการตัดสินใจต่าง ๆ					
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและคณะกรรมการร่วมกันพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
10	บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและเต็มไปด้วยการสนับสนุนระหว่างผู้บริหาร, ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การปรับตัวในการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มี 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การปรับตัวในการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา
2. การวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น และจะนำเสนอผลการวิจัย ในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายตรีวิเศษ ทัพไทย

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

E-mail : 64010561006@msu.ac.th โทรศัพท์ 081-6706687

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1
 - 1.1 เพศ

☐ ชาย
 ☐ หญิง
 - 1.2 การศึกษา

☐ ปริญญาตรี
 ☐ ปริญญาโท
 ☐ ปริญญาเอก
 - 1.3 อายุ

☐ 21-30 ปี
 ☐ 31-40 ปี
 ☐ 41-50 ปี
 ☐ 51-60 ปี
 - 1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี
 ☐ 11-20 ปี
 ☐ 21-30 ปี
 ☐ 31 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินตามสภาพความเป็นจริงในแต่ละข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียงตัวเลือกเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติระดับการปฏิบัติ				
		(5) ปฏิบัติ มาก ที่สุด	(4) ปฏิบัติ มาก	(3) ปฏิบัติ ปาน กลาง	(2) ปฏิบัติ น้อย	(1) ปฏิบัติ น้อย ที่สุด
1	คณะกรรมการสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นจากครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวในการรับข้อเสนอจากคณะกรรมการและครูในการพัฒนานโยบายและแผนการบริหารสถานศึกษา					
3	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการและครูเป็นไปอย่างเปิดเผยและโปร่งใส					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนและส่งเสริมให้คณะกรรมการและครูมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา					
5	คณะกรรมการสถานศึกษามีการประชุมหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและผู้บริหารในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน					
6	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคณะกรรมการสถานศึกษามีผลกระทบที่ดีต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและกิจกรรมในโรงเรียน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับแผนการบริหารให้เหมาะสมกับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการและครู					
8	คณะกรรมการสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียน					
9	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ					
10	คณะกรรมการสถานศึกษา, ครู, และผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน					

ข้อมูลบันทึกการสัมภาษณ์

บันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์	
วันที่...25....เดือน...กรกฎาคม...พ.ศ. ...2567.....	
สถานที่/หน่วยงาน : โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม	
คำหลัก	บันทึกละเอียด / บันทึกพรรณนา
การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ (1) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) การร่วมตัดสินใจ (Decision making) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) การร่วมประเมินผล (Evaluation) (6) การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)	 ภาพแสดงบรรยากาศภาพกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดูงานในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ซึ่งโรงเรียนได้ดำเนินงานด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม การศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม สร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาด้านวิชาการ อย่างต่อเนื่อง ด้าน ดำเนินการบริหารงานโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์ จัดสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้อย่างเพียงพอ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มีแผนการจัดประสบการณ์ ที่มุ่งเน้นความสำคัญของการพัฒนา ซึ่งเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ
บันทึกสรุป โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ดำเนินการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ	

ข้อมูลบันทึกการสัมภาษณ์

บันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์

วันที่...5...เดือน...สิงหาคม...พ.ศ. ...2567.....

สถานที่/หน่วยงาน : โรงเรียนสาธิตเทศบาลบ้านหัวหิน

คำหลัก	บันทึกละเอียด / บันทึกพรรณนา
การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ (1) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) การร่วมตัดสินใจ (Decision making) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) การร่วมประเมินผล (Evaluation) (6) การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)	   ภาพแสดงบรรยากาศกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ การร่วมปฏิบัติการ การร่วมตัดสินใจ การร่วมไว้วางใจ การร่วมประเมินผล การร่วมรับผลประโยชน์ กับบุคลากรโรงเรียนสาธิตเทศบาลบ้านหัวหินและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยศึกษาดูงานในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาธิตเทศบาลบ้านหัวหิน ซึ่งได้รับรางวัล Asean eco school award 2023 ดำเนินงานด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม การศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม สร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการบริหารงานโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาเพื่อการเรียนรู้ ร่วมมือ
บันทึกสรุป โรงเรียนสาธิตเทศบาลบ้านหัวหิน ดำเนินการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านวิชาการ	

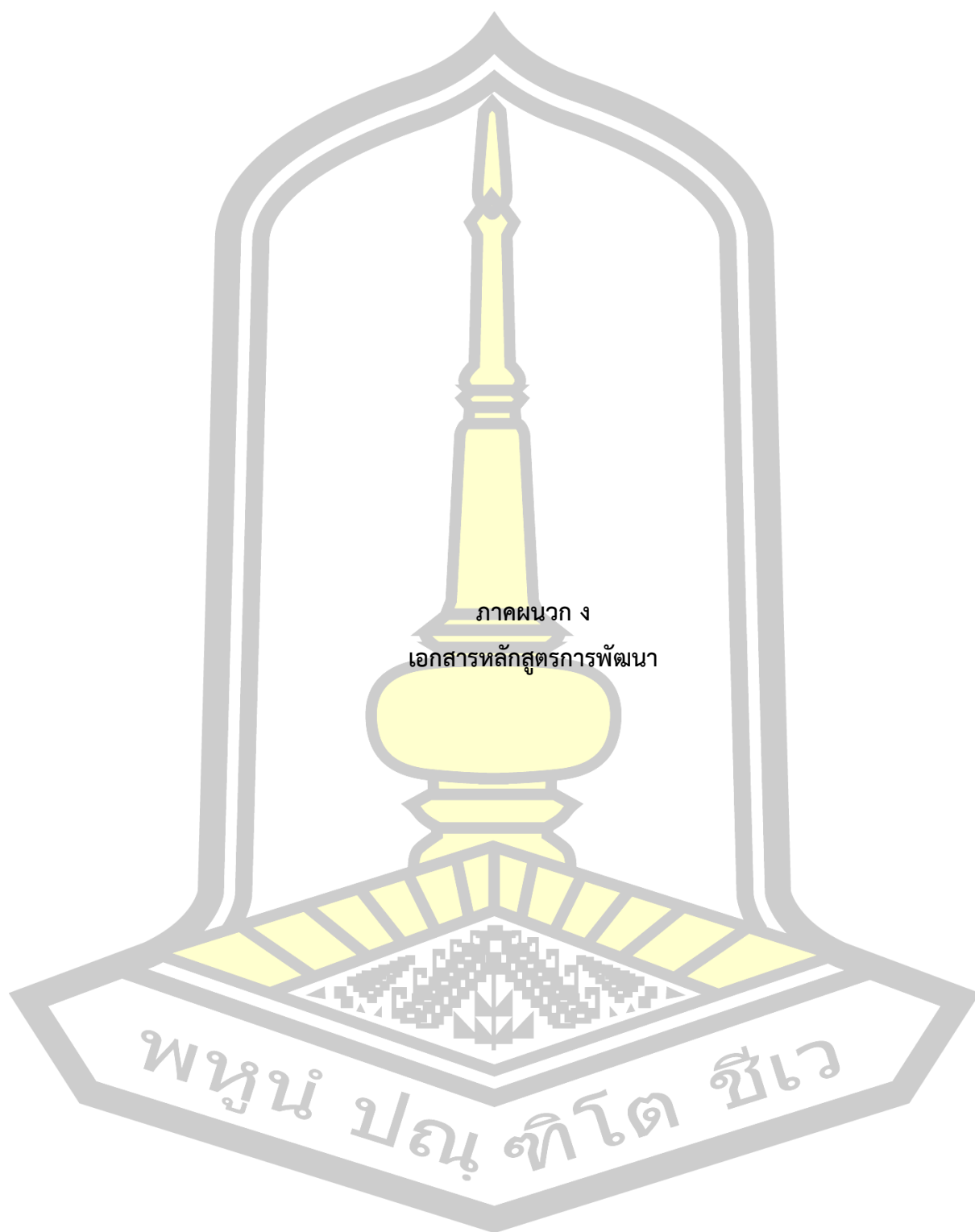
ข้อมูลบันทึกการสัมภาษณ์

บันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์

วันที่...1....เดือน...สิงหาคม...พ.ศ. ...2567.....

สถานที่/หน่วยงาน : โรงเรียนเมทนีดล

คำหลัก	บันทึกละเอียด / บันทึกพรรณนา
การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ (1) การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) (2) การร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) (3) การร่วมตัดสินใจ (Decision making) (4) การร่วมไว้วางใจ (Trust) (5) การร่วมประเมินผล (Evaluation) (6) การร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits)	 ภาพกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนเมทนีดลเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติการ การตัดสินใจ การไว้วางใจ การประเมินผล และการรับผลประโยชน์ โดยมีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เป็นระบบและมีผลสัมฤทธิ์ พร้อมทั้งมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรต่างประเทศ ส่งเสริมศักยภาพการแข่งขัน ผู้วิจัยได้ศึกษาดูงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องและพบว่าโรงเรียนดำเนินการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนผู้ปกครองและส่งเสริมความเข้มแข็งด้านวิชาการ โดยใช้หลักการบริหารที่มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนตามมาตรฐานสากล และส่งเสริมครูให้มีความสามารถเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน
บันทึกสรุป โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ดำเนินการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ	



เอกสารหลักสูตรการพัฒนา

เรื่อง คู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
ด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



(ร่าง) คู่มือรูปแบบเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

Participatory Education Management Model that Affects the
Effectiveness of Educational Institutions under the Provincial
Administrative Organization in the Northeast

จัดทำโดย

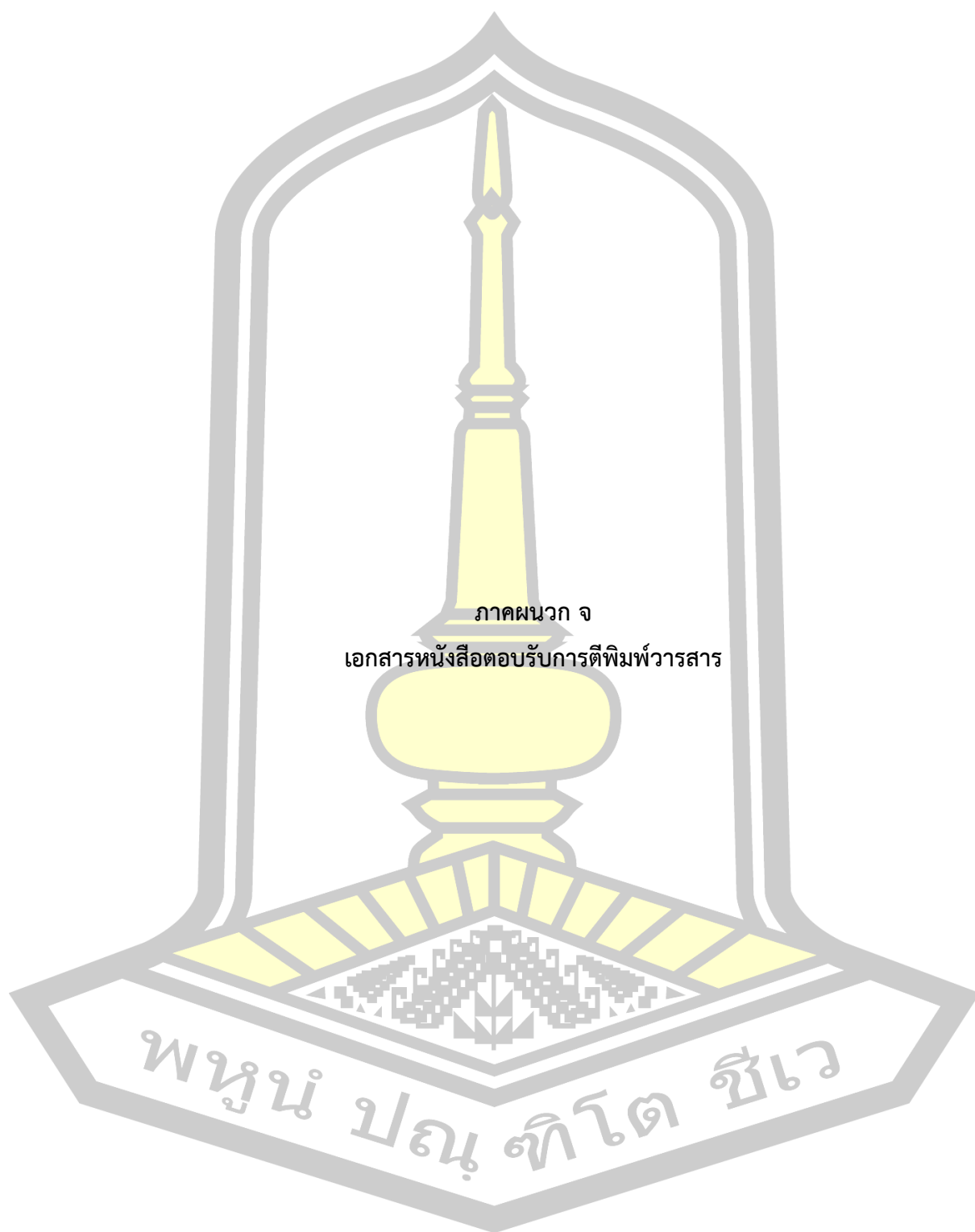
นายตรีวิเศษ ทัทไทย

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

รูปแบบนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ (กศ.ด.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



เอกสารหนังสือตอบรับการตีพิมพ์วารสาร

1. Journal of Education and Learning



**The Editorial Board of Journal of Education and Learning
Canadian Center of Science and Education**

1595 Sixteenth Ave, Suite 301, Richmond Hill, Ontario, L4B 3N9, Canada

Tel: 1-416-642-2606

Fax: 1-416-642-2608

E-mail: jel@ccsenet.org

Website: jel.ccsenet.org

February 28, 2025

Dear Pacharawit Chansirisira,

Thanks for your submission to *Journal of Education and Learning*.

We have the pleasure to inform you that your manuscript has been accepted for publication. It will be published on the Vol. 14, No. 5, in Oct. 2025.

Title: Needs Assessment of Participatory School Management for Academic Effectiveness in Provincial Administrative Organization Schools: A Study of Northeast Thailand

Authors: Triwiset Tupthai & Pacharawit Chansirisira

If you have any questions, please do not hesitate to contact with us.

Sincerely,

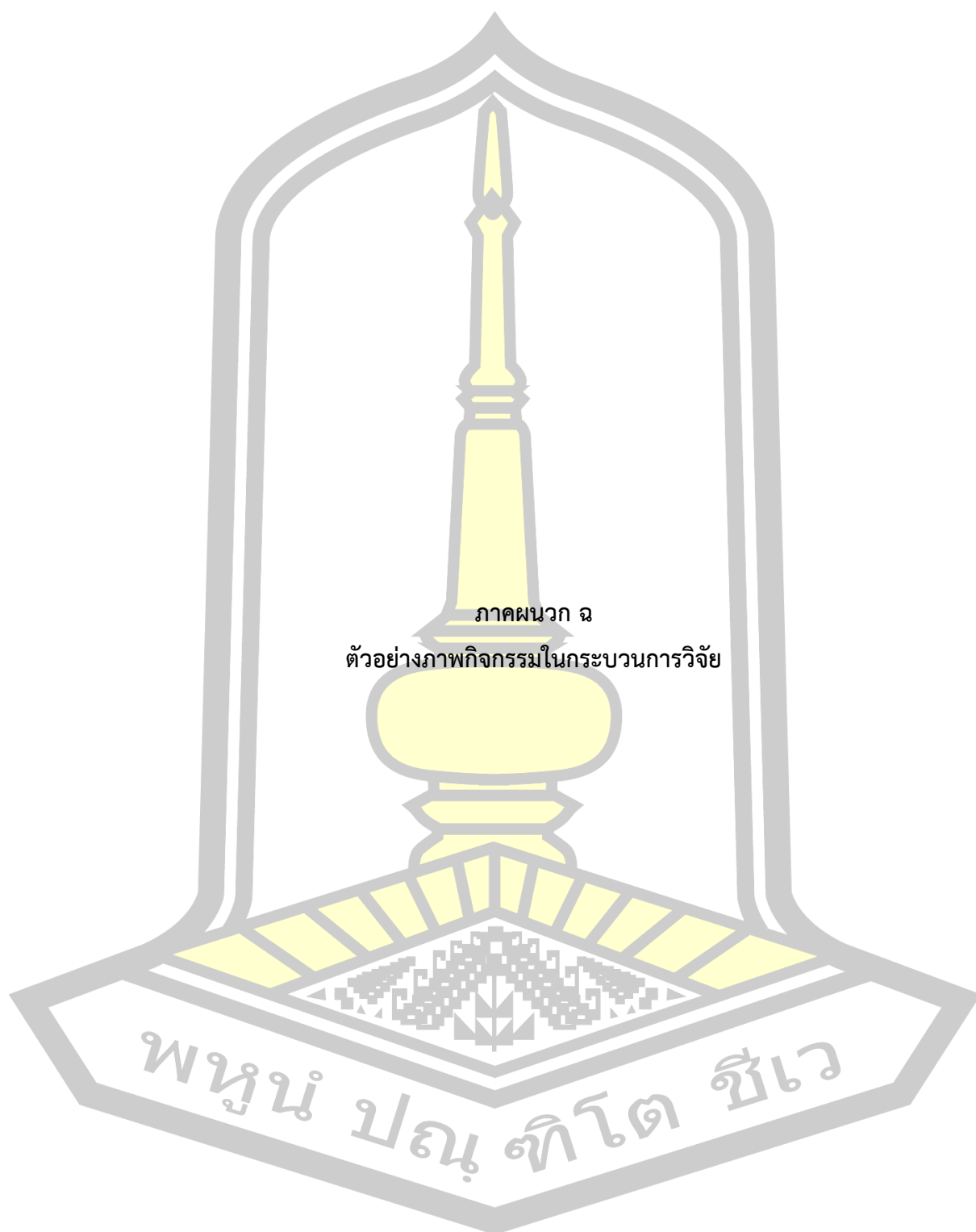
Grace Lin



On behalf of,

The Editorial Board of *Journal of Education and Learning*
Canadian Center of Science and Education





ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างภาพกิจกรรมในกระบวนการวิจัย

พหุ ประยูร จิโต ชีวะ

ตัวอย่างภาพกิจกรรมในกระบวนการวิจัย

1. ภาพประกอบการปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้



2. ภาพประกอบการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



พหุ ประ

3. ภาพประกอบการส่งหนังสือเก็บรวบรวมข้อมูล

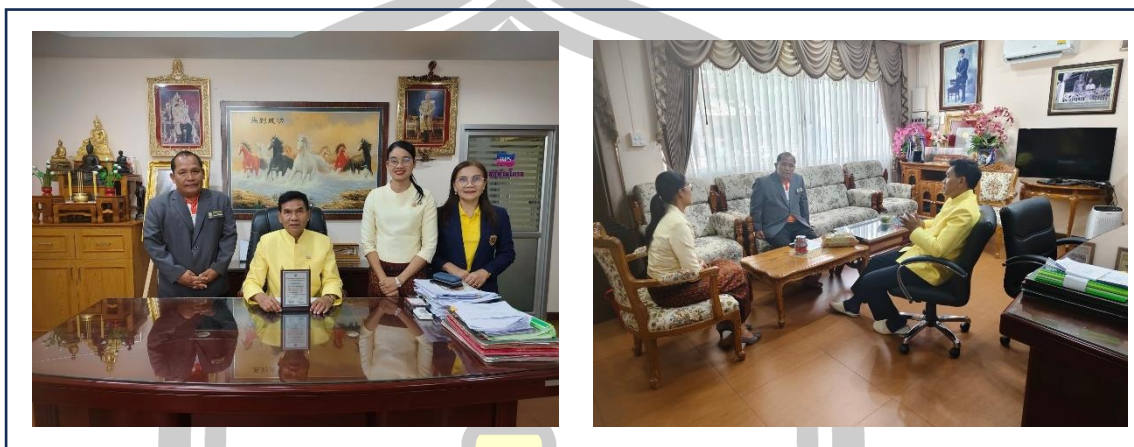


4. ตัวอย่างภาพบรรยากาศการปฏิบัติงานวิทยานิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ



5. ภาพกิจกรรมการศึกษาดูงาน Best Practice

5.1 การศึกษาดูงาน Best Practice ณ โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม



5.2 การศึกษาดูงาน Best Practice ณ โรงเรียนสาธิตเทศบาลบ้านหัวหิน



5.3 การศึกษาดูงาน Best Practice ณ โรงเรียนเมทนีดล



6. ภาพกิจกรรมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)



7. ภาพกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษา
แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ณ โรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม



8. ภาพกิจกรรมการศึกษาฐานของผู้เข้ารับการการอบรมเชิงปฏิบัติการ
ณ โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม



9. ภาพบรรยากาศการนิเทศติดตามแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้หลักสูตรการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายตรีวิเศษ ทัพไทย
วันเกิด	วันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2516
สถานที่เกิด	อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 8 หมู่ที่ 8 บ้านดอนหมี่ ตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 40110
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม ตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 40110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2534 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพยัคฆภูมิวิทยาคาร จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2539 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 25549 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัต ชีเว