

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเชียงราย



ณัฐกานต์ วงศ์ใหญ่

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATORY MANAGEMENT AND
EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION
CHIANG RAI PROVINCE



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

June 2020

Copyright 2020 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดเชียงราย

ของ ณิชฎกานต์ วงศ์ใหญ่

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ ชุ่มทอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ณิชฎกานต์ สัพโส)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)

เรื่อง:	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ณัฐกานต์ วงศ์ใหญ่, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง
คำสำคัญ	การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จำนวน 254 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา เท่ากับ .97 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ส่วนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 3 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการบริหารและการจัดการ รองลงมา คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณภาพของผู้เรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATORY MANAGEMENT AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION CHIANG RAI PROVINCE

Author: Nattakarn Wongyai, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2019

Advisor: Associate Professor Thidawan Unkong , Ph.D.

Keyword participative management, effectiveness of the schools, local government organization

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to study about participative management under local government organization in Chiang Rai 2) to study the effectiveness of the schools under local government organization in Chiang Rai and 3) to study about the relationship of participative management with effectiveness of the schools under local government organization in Chiang Rai. The case study was 245 people of school directors and teachers under local government organization in Chiang Rai by using Stratified Random Sampling. The tools that were used in this study were 5 level rating scales by finding Alpha Coefficient, school participative management reliability equal to .97 and the effectiveness of the schools reliability equal to .95. The statistic that were used in this study included frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient. The result showed that: 1) the school administration of participative management under local government organization in Chiang Rai had mean in high level. When looked in each part found that all part have mean in high level, especially, in general management followed by academic administration and human resources. The part that got the lowest mean was financial management. 2) The effectiveness of the schools under local government organization in Chiang Rai overall had mean in high level. When looked in 3 parts found that all part had mean in high level, especially, in administration and management process followed by child's centered teaching process. The part that got the lowest mean was student quality. 3) The relationship study about participative management with effectiveness of the schools under local government organization in Chiang Rai in positive level with statistical significant equal to .01.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัยย์ ชู่นกกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาต้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ดร.ปยุตต์ ไร่ชัยคำ ศึกษาานิเทศก์สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนคร เชียงราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา และ นายวันชัย วงศ์เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่พริก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็น กำลังใจ ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

ณัฐกานต์ วงศ์ใหญ่

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	11
การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม.....	36
การบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา	37
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	49
การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา	57
มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	59
แนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย	60

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
กรอบแนวคิดในการวิจัย	71
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	78
สถิติที่ใช้	79
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
บทที่ 5 บทสรุป.....	97
สรุปผลการวิจัย.....	98
อภิปรายผลการวิจัย.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	117
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	118
ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	125
ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	131
ประวัติผู้วิจัย.....	139

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	36
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา	57
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	74
ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมด้าน.....	83
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารงานวิชาการ	84
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารงาน งบประมาณ.....	85
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารงานบุคคล..	87
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารงานทั่วไป ...	88
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมด้าน.....	89
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย คุณภาพของผู้เรียน.....	90
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กระบวนการบริหารและการจัดการ	92

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน
 เป็นสำคัญ93

ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ
 สถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย.....95



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	71
ภาพ 2 แสดงแผนภาพกำหนดกลุ่มตัวอย่าง	73



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมสร้างคน ออกไปรับใช้สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งโดยมีบทบาทเป็นผู้นำ ที่จะสามารถนำบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร จึงมีบทบาทสำคัญในการผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะในการใช้ทักษะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น และเตรียมความพร้อมสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

การบริหารจัดการศึกษาโดยถือว่าการศึกษาคือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประชากรของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและเตรียมความพร้อมสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา คือระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 22 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทภาระหน้าที่ที่สำคัญ คือ เป็นผู้นำทางการศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยเป็นความสามารถบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 14 สิงหาคม 2542, หน้า 3,4,8,14)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากสถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน มีระบบบริหารจัดการคุณภาพ มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ จัดให้มีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ จัดให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดให้มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก มีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน เขียน สื่อสาร คิดคำนวณ คิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น และแก้ปัญหา สร้างนวัตกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี มีสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจที่ดี มีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย และผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยประสานงานด้านการจัดการศึกษาและบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยการจัดสรรทรัพยากรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสม กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหาร

เป็นสิ่งสำคัญและการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครูที่จะช่วยให้สถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตและยิ่งมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ทำหน้าที่จัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษาดตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ในมาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ในมาตรา 8(2) ได้กล่าวถึงเจตนารมณ์ที่จะให้สังคม ชุมชน และท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9(2) การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน และท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น โดยส่งเสริมความเข้มแข็งของผู้บริหาร

สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง ในการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น และองค์กรอื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษา ในรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการศึกษา พัฒนาศถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พ.ศ. 2560, 6 เมษายน 2560, หน้า 74)

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของ ผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุ เป้าหมายอย่างเต็มที่ และการรับผลประโยชน์ตลอดจนมีส่วนร่วมในการประเมินผล การ บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในการระดมการตัดสินใจที่สำคัญ ขององค์กร ไม่ใช่เพียงแต่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือ สนับสนุน และผลักดัน ให้ การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับ ปฏิบัติ ฉะนั้น ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายโดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของ ผู้บริหารมาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถทำงานให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น ตัวชี้วัดที่จะเป็นเครื่อง ตัดสินว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่ นั่นก็คือประสิทธิผลองค์กร (Organizational effectiveness) ประสิทธิภาพองค์กรจึงมีความสำคัญในศาสตร์ทางการบริหาร และองค์กร เป็นการแสดงถึงบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดขององค์กรไว้ (Etzioni, 1964, unpagged); (Robbins, 1990, p. 356) ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายองค์กรนั้นก็ล่มสลายไป Barnard I. C. (1968, unpagged) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า แนวความคิดเรื่องประสิทธิผล คือตัวชี้วัดที่เป็นเครื่องตัดสินถึงความสำเร็จในการบริหาร องค์กร แต่การที่จะทำให้ประสิทธิผลเกิดขึ้นได้อาจต้องอาศัยกระบวนการที่ชัดเจน ซึ่งต้อง

ได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย มีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน สิ่งสำคัญก็คือผู้บริหารอาจต้องใช้หลักการการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหาร จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษา การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นอีกทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลสถานศึกษาสูงขึ้น เนื่องจากบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

สมมติฐานของการวิจัย

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ตามขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, สื่อออนไลน์) กำหนดไว้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

และประสิทธิผลของสถานศึกษา 3 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 6 สิงหาคม 2561) ดังนี้

1. คุณภาพของผู้เรียน
2. กระบวนการบริหารและการจัดการ
3. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จำนวน 717 คน

2.2 ด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, 1970, pp. 607-610) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 254 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

3.1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

3.1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3.1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3.2.1 คุณภาพของผู้เรียน

3.2.2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

3.2.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผนงานวิชาการ และการวางแผนจัดทำหลักสูตร การส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ใน-นอกห้องเรียน และใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผล การกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานและนิเทศงานวิชาการ การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การวางแผนการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ และติดตามการใช้งบประมาณ การจัดหารายได้หรือระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การให้บริการ ควบคุม ดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียน และจัดทำบัญชีการเงิน รายงานทางการเงินและงบการเงิน

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตรากำลัง และสรรหา บรรจุแต่งตั้ง บุคลากรในโรงเรียน การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเอง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การทัศนศึกษาและศึกษาแหล่งเรียนรู้ และการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่ว่าจะทั้งผู้เรียน ผู้บริหาร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น ด้านผู้เรียน ความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น การพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก มีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีทักษะในการทำงานรักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ด้านผู้บริหาร มีกลยุทธ์ มีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย มีการพัฒนาบุคลากร และมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการผลิต นักเรียน พัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก มีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง มาตรฐานถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา มาตรฐานในบริบทนี้จึงเป็นมาตรฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาโดยองค์รวม การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพ

คุณภาพของผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และแก้ปัญหา มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน มีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี มีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย และยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

กระบวนการบริหารและการจัดการ หมายถึง มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและ การจัดการเรียนรู้

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก มีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
2. เป็นประโยชน์ในด้านการบริหารการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย สำหรับใช้เป็นแนวทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 - 1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 1.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 1.3 ความหมายของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 - 1.4 ความสำคัญของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 - 1.5 ประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 - 1.6 อุปสรรคของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 - 1.7 ประเภทของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 - 1.8 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
2. การบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 การบริหารงานงบประมาณ
 - 2.3 การบริหารงานบุคคล
 - 2.4 การบริหารงานทั่วไป
3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4.1 มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน
 - 4.2 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ
 - 4.3 มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. แนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
 - 5.1 วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่น
 - 5.2 พันธกิจ
 - 5.3 เป้าประสงค์
 - 5.4 ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์
 - 5.5 สภาพการจัดการเรียนการสอน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

วิชญ์ หยกจินดา (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง ความร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบด้วยกันไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่ม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการดำเนินงาน เกิดการพัฒนา และเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่ง การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน ส่งผลให้การดำเนินงาน หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนงานหรือโครงการเกิดประสิทธิผล

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2557, หน้า 13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ไม่ว่าจะ เป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วม รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง เป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง ที่ บริหารจัดการ เพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้ว จะไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วย ลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมเข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะไม่ ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคล ได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่ เกิดขึ้น และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับ องค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และ สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โสภิตา ศรีนุ่น (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ปัจเจก บุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา

การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศมนกร นาควารี (2559, หน้า 16) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมมือกัน การตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบและการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานเพื่อพัฒนาหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาของชุมชนและพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

ทับทิม แสงอินทร (2559, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ชนกพร มนัส (2559, หน้า 20) กล่าวว่า ส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาขับเคลื่อนองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ วางแผนขั้นตอนการดำเนินงาน ตัดสินใจลงมือปฏิบัติ ดำเนินงานจัดการกิจกรรม ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ยอมรับการประเมินผลในทุกกิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลในการพัฒนาองค์กร เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของภารกิจกรรมการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อตัวประชาชนเอง การมีส่วนร่วมเป็นการร่วมมือของประชาชนไม่ว่าปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันและเข้ามาร่วมรับผิดชอบเพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตั้งไว้ กระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กรเพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

สมบัติ นามบุรี (2562, หน้า 186) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการ ดำเนินงานพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมโดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือ โครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบด้วยกันไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่ม มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่วางแผนขั้นตอนการดำเนินงาน ตัดสินใจลงมือปฏิบัติ ดำเนินงานจัดการกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ยอมรับการประเมินผลในทุกกิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลในการพัฒนาองค์กร เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ

การกิจกรรมการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการ ดำเนินงาน เกิดการพัฒนา และเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ และสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

T. R. Batten. (n.d., unpagged อ้างอิงใน ถนอม สุขสง่าเจริญ, 2526, หน้า 25) ให้ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่าต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ โดยถือ เสมือนว่าเป็นแบบฝึกหัดในการพัฒนาคน ให้ต้องใช้ความคิด ตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการ เองอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นหนทางทำให้สมองของคนเกิดการพัฒนา รวมทั้งต้องยึดหลักต่อไปนี เพื่อให้เกิดประสิทธิภพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1. หลักการช่วยตนเอง
2. หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วม
3. หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, ไม่มีเลขหน้า) ได้ให้แนวคิด เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่ง หากขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไป จะทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนที่จะนำไปสู่การพัฒนา ชุมชนที่ยั่งยืนจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ โดย 5 ขั้นตอนนั้น ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. การมีส่วนร่วมในการเลือกและเสนอแนวทางเพื่อตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานติดตามตรวจสอบ
5. การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ และเป็นเจ้าของนโยบายสาธารณะ

Rousseau. (n.d., unpagged อ้างอิงใน ศุภวรรช เชื้อเมืองพาน และคณะ, 2556, หน้า 9) ได้เขียนสาระสำคัญของทฤษฎีการมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยไว้ ดังนี้

ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนฐานของเสรีภาพในการตัดสินใจว่าจะ เลือกในการมีส่วนร่วมหรือไม่ ที่สำคัญจะต้องไม่มีใครเป็นนายใคร หรือเป็นนายแห่งชีวิตใคร

ประการที่ 2 กระบวนการมีส่วนร่วมนั้น จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และความสามารถที่พึ่งพาตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการตระหนัก รับรู้ในความสำคัญของการมี ส่วนร่วมของตนเอง

สำหรับทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางจิตวิทยา รุสโซ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “การเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้เกิดขึ้นได้ โดยการสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ” เทคนิคในการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม เช่น การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือการให้แรงเสริม จึงสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมทางจิตวิทยาประกอบด้วย การตัดสินใจ การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อกิจกรรมหรือเรื่องนั้น ๆ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

Homans. (n.d., unpagged อ้างอิงใน สิริออร์ นิยมเดช, 2556, หน้า 46) นำเสนอทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) โดยเห็นว่าพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมประกอบด้วย หน่วย (Elements) ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. กิจกรรม (Activities) ก็คือ การกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ในสถานการณ์ที่กำหนด เพื่อจุดประสงค์รางวัล
2. การกระทำระหว่างกัน (Interaction) เป็นกระบวนการเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กัน ในหนึ่งหน่วยกิจกรรมเพื่อต้องการรางวัล และหลีกเลี่ยงการลงโทษจากบุคคลอื่น
3. ความรู้สึก (Sentiments) เป็นสภาพจิตภายในตัวบุคคลในกิจกรรม และการกระทำ ระหว่างกัน เช่น ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ

Abraham H. Maslow. (1970, pp. 66–67 อ้างอิงใน เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ 2557, หน้า 5) นำเสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of needs theory) นับว่าเป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุความสำเร็จด้วยการจูงใจบุคลากรในองค์การ โดยคำนึงถึงความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นหลัก อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์จำมีความต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่ไม่มีที่สิ้นสุดตามลำดับ ได้แก่

1. ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ ถือว่าเป็นปัจจัยในขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เพื่อการดำรงอยู่และความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน การนอน การขับถ่าย และเรื่องเพศ
2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย เป็นความต้องการที่เป็นอิสระ จากภัยอันตรายทางด้านร่างกาย ความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สินต่าง ๆ อาหารและที่อยู่อาศัย ความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ เนื่องจากอยู่ในสังคมก็ต้องการความรัก การเป็นเจ้าของบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นคนที่มีคุณค่าของกลุ่มเป็นสมาชิกนั้น ๆ

3. ความต้องการได้รับการยกย่อง และเป็นที่ยอมรับจากสังคม ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลที่จะเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในสายตาคนอื่น และได้รับการยอมรับทั่วไปว่าตนเองมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา โดยตระหนักถึงศักยภาพ ทักษะความสามารถของตนเอง และเกิดความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่จะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือความมั่นใจในตนเอง

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะเป็นหรืออยู่ในสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นไปได้ อาจกล่าวได้ว่า เป็นความปรารถนาที่จะเป็นอย่างที่ตนเองเป็นมากขึ้น สูงขึ้น โดยเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถจะเป็นได้ และประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพบรรลุในระดับสูงสุด

Herzbert. (1959, pp. 45-49 อ้างอิงใน เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ, 2557, หน้า 6) นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริเบอริก (Herzbert's two – factors theory) ได้นำประเด็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยร่วมกัน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย นำเสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้การเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ทำให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพประกอบด้วย ปัจจัย 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance factor or Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงานและสถานภาพ

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) นับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยภายใน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อพนักงานคล้ายกับการรักษาอนามัยของคน ได้แก่ ความก้าวหน้าส่วนตัว ลักษณะงานที่ทำ ทาย ความสำเร็จ การยกย่อง ชมเชย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Cohen and Uphoff. (1997, p. 40 อ้างอิงใน เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ, 2557, หน้า 7) กล่าวถึงกรอบในการพิจารณาเรื่องของการมีส่วนร่วมว่า มีโครงสร้างพื้นฐานจำแนกเป็น 3 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร (what participation are we concerned with?) หรือเรียกอีกอย่างว่า ประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วม ได้สร้างกรอบพื้นฐานของการมีส่วนร่วมประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (participation in implementation) เป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (participation in benefits) โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (participation in evaluation) ซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

มิติที่ 2 ใครที่เข้ามามีส่วนร่วม (whose participation are we concerned with?) ในส่วนนี้ มีคำที่ใช้ในความหมายว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” (popular participation) ได้จำแนกให้เป็นกลุ่มบุคคลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

1. ผู้ที่อยู่อาศัยในท้องถิ่น
2. ผู้นำท้องถิ่น
3. เจ้าหน้าที่ของรัฐ
4. คนต่างชาติ

มิติที่ 3 การมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นอย่างไร (how is participation occurring with in the project?) ในมิตินี้ มีประเด็นที่ควรพิจารณาอยู่ 4 ประเด็นด้วยกันคือ

1. พื้นฐานของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับแรงที่กระทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมาจากเบื้องบนหรือเบื้องล่าง และแรงที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมาจากที่ใด

2. รูปแบบของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับรูปแบบขององค์กร การมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม

3. ขอบเขตของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับระยะเวลาที่เข้ามามีส่วนร่วมและช่องของกิจกรรม

4. ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับ การให้อำนาจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วม และปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะต่าง ๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

Chapin. (n.d., unpagged อ้างอิงใน เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ, 2557, หน้า 8) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมในงานออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือการเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการ การมีอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินงานหรือออกเสียงคัดค้าน และตัดสินใจ ปฏิบัติการในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเรื่องของการจัดระบบการทำงาน วิธีการทำงาน ใครเป็นผู้กระทำและทำอย่างไร

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้าน ทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การมีส่วนร่วมในงาน ในการให้ข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการ ปรับปรุงและแก้ไขงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการใช้ความคิด การรับรู้ สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เสนอแนวทางเพื่อตัดสินใจ วางแผน และ ดำเนินงานติดตามตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมรับประโยชน์ ซึ่งการมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บน พื้นฐานของเสรีภาพในการตัดสินใจ ความเสมอภาคและความสามารถที่พึ่งพาตนเอง และเทคนิค ในการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม เช่น การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือการให้แรงเสริม

3. ความหมายของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

Robbins, P. (1990, unpagged) ให้ความหมายว่า เป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามา มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกัน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมี ส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การ ด้วย เทคนิคการบริหารตามแนวความคิดนี้ถือว่าการรวมเอาเป้าหมายของบุคคล และ เป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดย ผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหาร และวิธีการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การให้ประสบความสำเร็จ ตามความมุ่งหมายของเขาและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

นงศราญ ศุภระมณี (2558, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งที่เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ ได้รับการแต่งตั้งเข้ามามีส่วนร่วมบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งทางตรงและ

ทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบ

โคภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ชนกพร มณีส (2559, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลร่วมวิเคราะห์ เหตุและปัจจัย วางแผนขั้นตอนแนวทางการแก้ไขปัญหา มีอิสระในการปฏิบัติงานตามศักยภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ตามนโยบายการดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบการกำกับดูแลของผู้บริหาร

ศมนกร นาควารี (2559, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่

ชนิตา ชัยศุภวัฒน์ (2560, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การทำงานของบุคคลหรือกลุ่ม บุคคลที่ร่วมกันทำงานเป็นทีมและทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งประกอบด้วยหลัก 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่

4. ความสำคัญของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 14 สิงหาคม 2542, หน้า 3,4,8,14) ได้ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไว้หลายหมวด หลายมาตรา ดังนี้

มาตรา 8 (2) ได้กล่าวถึงเจตนารมณ์ที่จะให้สังคม ชุมชน และท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

มาตรา 9 (2) ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 9 (5) ให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

มาตรา 12 ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรา 24 ให้สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน และท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา

ปราชญา กล้าผจญ (2543, หน้า 1) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการบริหารงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างงดงาม กล่าวคือ เป็นการบริหารที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับประชาชนและผู้บังคับบัญชาไปพร้อม ๆ กับการสร้างหลักธรรมาภิบาล (Good governance) และการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงาน จะเห็นได้ว่ากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงมากในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อการบริหารหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากมายไม่ว่าจะเป็นประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ไขปัญหาความยากจนประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ไขปัญหายาเสพติด ประชุมเชิงปฏิบัติการในการกำหนดนโยบายต่างประเทศ หรือการปฏิรูประบบราชการ ฯลฯ การประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละเรื่องนั้นทำหลายครั้งซึ่งนับว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและรวมไปถึงการให้อำนาจปฏิบัติการ บูรณาการเพื่อการพัฒนาโดยปรับเปลี่ยนบทบาทและอำนาจหน้าที่เป็นไปด้วยความรวดเร็วตรงตามนโยบายของผู้บริหารสูงสุด และสามารถตอบสนองความต้องการ และข้อเท็จจริงได้โดยตรง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

ประการที่ 2 การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

ประการที่ 3 เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ประการที่ 4 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถ และทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (Team spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

ประการที่ 5 การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

กรมสามัญศึกษา. (ม.ป.ป., ไม่มีเลขหน้า) อ้างอิงใน นงคราญ ศุภระมณี, 2558, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายเพื่อใช้พัฒนาการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่จะสานต่อยุทธศาสตร์ 10 ประการ และการนำหลักการไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลาย การดำเนินการติดตามผลเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ได้ตามวัตถุประสงค์ และการแลกเปลี่ยนเพื่อขยายผลและพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นระบบที่ยั่งยืน ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การมีส่วนร่วม กำหนดขอบข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้คณะกรรมการนักเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ โดยมีเป้าหมายว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น มาตรการได้แก่ ส่งเสริมความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการนักเรียน และบทบาทของผู้ปกครองและอาสาสมัครในการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานและองค์กรอื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษารูปแบบความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพ

วันชัย โกลละสุต (2549, ไม่มีเลขหน้า, สื่อออนไลน์) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อการบริหารหรือการจัดการองค์กร คือ

1. ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง

2. กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้ กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้

3. เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผล วิวัฒนาการเพื่อความคิด (การเปิดกว้าง) การระดมความคิด (ระดมสมอง) ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้

4. ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย ทั้งในเรื่องการจัดการศึกษา การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การระดมทรัพยากร ในระดับต่าง ๆ ของประเทศที่มีความหลากหลายกว้างขวาง หลายแง่มุมอันจะทำให้การจัดการศึกษาตามแนวทางใหม่ไม่โดดเดี่ยว แต่เฉพาะผู้รับผิดชอบเท่านั้น แต่จะเปลี่ยนแนวทางเป็นการรับผิดชอบร่วมกันแทนโดยบูรณาการเอาเป้าหมายของหน่วยงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตย

5. ประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

William P. Anthony (1978, pp. 27–29) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และผู้บริหารกับสหภาพแรงงานราบรื่นขึ้นเนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่าง ๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจต่าง ๆ ออกมาทำให้ลดความสูญเสียต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงาน หรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

3. ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของหน่วยงานทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเองและรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

4. ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร พนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการ

บริหารลักษณะนี้ ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึก ไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมา

5. ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงาน ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงานและมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ได้มากขึ้น

6. ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนมาช่วยกันคิดในเรื่อง เดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น ดังคำว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วย ตัดสินใจทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น

7. ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงานทั่วไป มักสื่อสาร จากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากล่าง ขึ้นบนได้ดีขึ้น

8. ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงาน เข้าใจเป้าหมาย ได้ตรงกันและมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

Keith Davis (1981, p. 160) ได้สรุปประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ 14 ประการ คือ

1. เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
2. คุณภาพของงานดีขึ้น
3. ได้รับความคิดเห็นมากขึ้น
4. มีแรงจูงใจมากขึ้น
5. มีความรู้สึกยอมรับซึ่งกันและกัน
6. ทำให้นับถือตนเองมากขึ้น
7. มีความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น
8. มีความร่วมมือกันมากขึ้น
9. ลดความเครียดลงได้
10. มีความผูกพันต่อเป้าหมายของงานสูงขึ้น
11. ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
12. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน

13. ลดการขาดงาน

14. มีการสื่อสารกันดีขึ้น

Judith R. Gordon (1987, p. 672) ได้สรุปถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น
2. เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการสูงขึ้น
3. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
4. ลดการขาดงาน
5. ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่าง ๆ ลง
6. ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น
7. มีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น

Russell. C. Swansburg (1996, p. 399) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. พนักงานมีความไว้วางใจกันสูงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. ลงตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของพนักงานระดับบริหารลง
3. เพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการพัฒนาอาชีพ
6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. เข้าใจกฎระเบียบได้ชัดเจนขึ้น
8. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น
9. ทำให้เกิดทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกัน มีแรงจูงใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ และทำให้เข้าใจองค์การได้ดียิ่งขึ้น
10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การ
11. ลดการขาดงาน
12. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น

13. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน

14. ได้รับความคิดใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถได้อย่างชัดเจน

16. ช่วยให้คนงานเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของวิชาชีพได้อย่างชัดเจน

17. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงาน

18. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจากการที่มีทัศนคติต่อองค์การในทางที่ดี

19. การทำงานนอกเวลาลดลง

20. ต้นทุนในการบริหารลดลง

21. เป็นการส่งเสริมทักษะและช่วยให้คนงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเองซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ

22. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

23. เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วย ทำให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การ การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 228) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมได้แก่

1. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา มีความหลากหลาย เป็นไปอย่าง ถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้ง ความรอบรู้และประสบการณ์

2. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจ มากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์การได้

3. เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมาก หรือน้อยเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้

4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ

5. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถ ขับเคลื่อน กิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็น เจ้าของ

ประสาร พรหมณา (ม.ป.ป., ไม่มีเลขหน้า อ้างอิงใน ทับทิม แสงอินทร, 2559, หน้า 31) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดการระดมความคิด ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงคนเดียว

2. ลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. ทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีดังต่อไปนี้

1. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร ประสานงานที่ดีร่วมกัน ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. เกิดการระดมความคิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น ได้รับความคิดใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่าง ถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรู้และประสบการณ์

3. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมาย ได้ตรงกันและมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดการต่อต้าน ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่าง ๆ ลดความเครียดลงและเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

5. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน

6. ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น ลดอัตราการเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีเจตคติต่องานและหน่วยงานดี มีความผูกพันต่อหน่วยงานและมีความไว้วางใจซึ่งกัน

7. ทำให้เกิดทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกัน ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

8. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน

6. อุปสรรคของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 25) ได้กล่าวถึง อุปสรรคของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพว่า อุปสรรคเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นกับหลาย ๆ ปัจจัย ดังนี้

1. อุปสรรคทางด้านองค์การซึ่งจะยึดติดกับประเพณี ปรัชญา และค่านิยมขององค์การ คุณภาพของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน คุณภาพของเจ้าหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ การขาดบรรยากาศสนับสนุน การขาดระบบการให้รางวัลในการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ อุปสรรคทางด้านองค์การแล้ว อุปสรรคบางอย่างอาจเกิดขึ้นจากตัวผู้บริหารเองที่ขัดขวางการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ความไม่เข้าใจ การขาดความมั่นคงหรือความกลัวที่สูญเสียอำนาจการบริหารไป เป็นต้น

2. อุปสรรคทางด้านผู้ใต้บังคับบัญชา อาจเกิดขึ้นจากการขาดความสามารถ ขาดความต้องการ การไม่รับรู้ว่าถูกคาดหวังให้มีส่วนร่วมและความกลัว

3. อุปสรรคทางด้านสถานการณ์ที่ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดด้านเวลา งานและอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อม

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, หน้า 267) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่จะเป็นสิ่งตรงข้ามกับปัจจัยที่ส่งเสริมมี รายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา

1.1 กรรมการไม่มีเวลาพอในการมาร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา โดยเฉพาะการกระทำตามบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่จะแต่งตั้งนักธุรกิจหรือพ่อค้าที่มีกิจการใหญ่ ๆ ข้าราชการในตำแหน่งสูงให้เป็นกรรมการ ซึ่งหากบุคคลเหล่านี้ร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาก็จะทำให้ดูเหมือนว่ามีประสิทธิภาพ แต่แท้จริงแล้วสถานศึกษามีเจตนาเพื่อมุ่งหวังบารมีและการบริจาคของบุคคลเหล่านั้น

1.2 กรรมการไม่มีถิ่นกำเนิดในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เช่น มาจากอำเภออื่น จังหวัดอื่น จึงมักทำให้ความผูกพันกับสถานศึกษาน้อยลง เป็นต้น

1.3 กรรมการมีบ้านพักอาศัยอยู่นอกท้องถิ่นหรือนอกบริเวณที่สถานศึกษาตั้งอยู่ การที่ต้องใช้เวลาในการเดินทางกลับบ้านพักซึ่งอยู่ไกลสถานศึกษา อาจทำให้กรรมการไม่ค่อยมาร่วมกิจกรรม

1.4 กรรมการที่มีอาชีพค้าขายมักจะคำนึงถึงปากท้องของตนเองและเศรษฐกิจในครอบครัว จึงไม่ค่อยมีเวลาว่างที่จะไปร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ประสานความร่วมมือกับกรรมการ ผู้บริหาร สถานศึกษาบางคนไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ เช่น เข้ากับชุมชนไม่ได้ไม่มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีกับผู้ปกครอง บางคนมีท่าทีวางตัว ไม่สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง บางแห่งเข้าพบผู้บริหารยาก หรือตักแตงห้อง ทำงานอย่างภูมิฐาน จนผู้มาติดต่อรู้สึกว่าเป็นเขตหวงห้าม นอกจากนี้ถ้า

ผู้บริหารไม่ได้เป็นคนในท้องถิ่น โดยกำเนิดความรักความผูกพันย่อมไม่ลึกซึ้งแน่นแฟ้นกับท้องถิ่นเท่าที่ควร การเดินทางมาทำงานก็จะเป็นลักษณะเข้าไปเยือนกลับ หรือไม่ก็กลับไปเยี่ยมครอบครัวทุกวันหยุด นอกจากนี้เวลามีการประชุม ถ้าผู้บริหารไม่มีส่วนกระตุ้นให้กรรมการสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นแล้ว การทำงานก็จะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมทั้งสิ้น

2.2 ครูอาจารย์ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคส่วนใหญ่คือเรื่องความประพฤติของครูอาจารย์ที่ไม่เหมาะสม เช่น เมาะเหล่า มีเรื่องชู้สาว เล่นการพนัน ไม่เอาใจใส่การเรียนของเด็ก ละทิ้งหน้าที่ ใช้กิริยามารยาทไม่เหมาะสมกับเด็กและผู้ปกครอง ลงโทษเด็กเกินกว่าเหตุ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ ประชาชนทั่วไปเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสถานศึกษา

2.3 ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การปฏิบัติงานด้านการเงินถือเป็นเรื่องที่สำคัญถ้าหากมีข่าวว่าเกิดการทุจริต เช่น การนำเงินบริจาคไปใช้ในสิ่งที่ไม่เหมาะสมหรือนำไปใช้ส่วนตัวก็จะทำให้ชุมชนเสื่อมความศรัทธา อีกทั้งหากสถานศึกษาไม่มีผลงานทางวิชาการ เด็กจบไปแล้วสอบเรียนต่อไม่ได้ ลักษณะเช่นนี้บ่งบอกถึงความเฉื่อยชาและการด้อยความสามารถของผู้บริหาร ก็จะเป็นภาพลบต่อผู้ปกครอง

วันชัย โกลละสุด (2549, สื่อออนไลน์) ได้สรุปปัญหาและข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สิ่งที่ไม่เป็นผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานการมีส่วนร่วม คือ

1. ลักษณะการสื่อสารในองค์การและระหว่างบุคคลไม่เหมาะสม

1.1 การมีข้อมูลหรือการมีคำสั่งที่ถ่ายทอดไม่ชัดเจน เป็นผลให้ผู้รับฟังข้อมูลหรือได้รับคำสั่ง ขาดความเข้าใจหรือไม่เข้าใจทำให้นำไปสู่การปฏิบัติได้ไม่ดี

1.2 การรับข่าวสารหรือข้อมูลเอกสาร ต้องมีการตีความ ทำให้การปฏิบัติเป็นข้อโต้แย้งหรือถกเถียง ผลของการโต้แย้งหรือถกเถียง ไม่สามารถนำไปสู่การตัดสินใจได้ดีทำให้ความร่วมมือลดลงหรือขาดหายไป

1.3 มีผู้ก่อกวน อาจเป็นตัวเอกสารที่มีการสั่งการขัดกันเองหรือมีผู้ปฏิบัติที่มีปฏิกิริยาขัดแย้งขึ้นนำการปฏิบัติ ผลคือการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ลดบทบาทความร่วมมือไป

1.4 ทิศทางการสื่อสารของบุคคลในองค์การ ซึ่งจะมีการสื่อสารต่อกันได้ทั้งในแนวนอนลงล่าง จากล่างขึ้นบนหรือในแนวระดับเดียวกัน การสื่อสารแต่ละแนวย่อมส่งผลกระทบต่อการใช้งาน การตัดสินใจ หากกลุ่มบุคคลของแต่ละแนวมีแนวคิดแตกต่างกัน

2. พฤติกรรมหรือแรงจูงใจต่อบุคคลไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม

2.1 การใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการจัดกระทำไม่ถูกต้อง อาทิ การนำเอาความพอใจเป็นหลักหรือการนำเอาความต้องการของมนุษย์เป็นหลักมาใช้ในรอบแนวคิดการสร้าง

แรงจูงใจ ซึ่งอาจ ส่งผลต่อการโต้แย้งหรือไม่พอใจเกิดขึ้นทำให้การอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ถดถอยลง

2.2 พฤติกรรมของบุคคลมีอคติต่อองค์กร ย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมเพราะถ้าบุคคลเห็นว่าองค์กรหรือบ้านของตนเองที่อยู่ไม่ดีหรือไม่เหมาะสมแล้วการกระทำใด ๆ ย่อมขัดแย้งและไม่เอื้อประโยชน์ได้ แต่หากการแก้ไขบทบาทของบุคคลให้มีทัศนคติดี มีความกระตือรือร้น มีสมาธิ มีความรับผิดชอบหรือมีพลังเพื่องานกิจกรรมใด ๆ ที่เขาเหล่านั้นมุ่งจัดการย่อมเป็นจุดมุ่งหมายเพื่อการกระทำโดยมีส่วนร่วมได้ง่าย

2.3 การมีส่วนร่วมของทุกคนในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ไม่มี ความขัดแย้งหรือมีความขัดแย้งแต่พร้อมต่อการแก้ไขเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบต่อคำปรึกษาหรือคำแนะนำย่อมเป็นทิศทางของการอยากมีส่วนร่วม

3. ผู้นำมีปัญหา

3.1 คนทุกคนมีจุดมุ่งหมายในชีวิตเพื่อความต้องการในปัจจุบันและอนาคตในกรณีต่าง ๆ อาทิ มีความเป็นอยู่บนชีวิตที่ดี (กินดีอยู่ดี), มีความมั่นคงปลอดภัยในตนเองและครอบครัว มีความรัก มีหน้ามีตาในสังคม, มีการยอมรับยกย่องนับถือ และมีความสำเร็จในชีวิต เมื่ออยู่ในองค์กรแต่ประสบปัญหากดดันและไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำกลุ่มหรือองค์กรย่อม เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบและเป็นความขัดแย้ง

3.2 การขาดแรงจูงใจในการนำไปสู่ความสำเร็จของงาน เหตุด้วยผู้นำขาดการเรียนรู้ ไม่มีความชำนาญ ไม่มีความเชื่อมั่นตนเองหรือมีโรคภัยเบียดเบียน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นผลทางจิตใจต่อการมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.3 ผู้นำขาดมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ หย่อนคุณธรรม และทักษะการเรียนรู้จากงาน เป็นผลให้ไม่สามารถเข้ากับบุคคลได้อย่างดีทำให้การนำเสนอความต้องการหรือการตัดสินใจเพื่อกลุ่มหรือมีส่วนร่วมเป็นไปได้โดยยากหรือไม่เหมาะสม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า อุปสรรคของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีดังต่อไปนี้

1. อุปสรรคทางด้านองค์กร คือ ยึดติดกับประเพณี ปรัชญา และค่านิยมขององค์กร คุณภาพของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ขาดความความผูกพัน การมีข้อมูลหรือการมีคำสั่งที่ถ่ายทอดไม่ชัดเจน ไม่เข้าใจทำให้นำไปสู่การปฏิบัติได้ไม่ดี

2. อุปสรรคทางด้านผู้บริหาร คือ ผู้บริหารขาดการเรียนรู้ ไม่มีความชำนาญ ไม่เข้าใจ ไม่มีความเชื่อมั่นตนเอง ขาดความมั่นคงหรือความกลัวที่สูญเสียอำนาจการบริหาร ไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ ขาดรับผิดชอบ หย่อนคุณธรรม มีท่าทีวางตัว ไม่สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง เข้าพบผู้บริหารยาก ไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ผู้นำ หรือมีโรคภัยเบียดเบียน

3. อุปสรรคทางด้านผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ขาดความสามารถ ขาดความต้องการ การไม่รับรู้ว่าคุณคาดหวังให้มีส่วนร่วมและความกลัว

4. อุปสรรคทางด้านสถานการณ์ คือ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดด้านเวลา งานและอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อม ขาดแรงจูงใจในการนำไปสู่ความสำเร็จของงาน มีอคติต่อองค์กร ประสบปัญหากดดันและไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำกลุ่มหรือองค์กรยอมเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบและเป็นความขัดแย้ง

7. ประเภทของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

โคทิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ประเภทของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ก็ตาม มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกิจกรรมที่ปรึกษาที่จะให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรคไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาช่วยในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่าเป็นการร่วมอย่างมีระบบตามกระบวนการบริหาร มักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม คือ การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารแต่อย่างใด แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงินทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น ลักษณะของการมีส่วนร่วม ลักษณะหรือรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้น สามารถพิจารณาได้หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าเราจะสนใจในด้านใด บางท่านพิจารณาจากกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การเลือกตั้ง การประชุมบางท่านก็พิจารณาในเชิงการบริหาร เช่น การมีส่วนร่วมในแนวราบ แนวตั้ง เป็นต้น

Arnstien (n.d., unpagged อ้างอิงใน โคทิตา คล้ายหนองสรวง, 2558, หน้า 21) เห็นว่า การมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อยเพียงใด ให้พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งเป็นข้อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย (Democratic leadership) ว่ามีสูงหรือต่ำ อาร์นสไตน์ได้ใช้อำนาจการ

ตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วมโดยสรุปเป็นขั้นบันได (Participation ladder) 8 ขั้น และใน 8 ขั้น จัดได้เป็น 3 กลุ่ม หรือ 3 ประเภทดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม
2. การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธี หรือร่วมเพียงบางส่วน
3. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ มีอำนาจและบทบาทมาก

เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมในการบริหาร แม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นที่ยอมรับ และมีความสำคัญต่อการบริหารงานตามวิทยาการสมัยใหม่และนักบริหารทุกองค์กรต่างต้องการให้เกิดบรรยากาศการทำงานเช่นนี้ก็ตาม แต่บรรยากาศเช่นนี้มิใช่จะเกิดขึ้นได้ง่าย ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความปรารถนา ร่วมกันที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงจะเกิดขึ้นได้ ในขณะเดียวกัน ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายไม่พึงปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมย่อมจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสองดังกล่าวเป็นเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้นำ นับว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าผู้บริหารไม่มีความต้องการที่จะให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว ก็คงยากที่จะเกิดบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย แต่ถ้าผู้บริหารมีบุคลิกและปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแล้ว การมีส่วนร่วมในการบริหารย่อมเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถและทักษะความเป็นผู้นำจากการบริหารงาน เพราะการจะนำวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ นั้น มิใช่ว่าจะใช้ได้ทุกสถานการณ์ บางครั้งนำไปใช้กับองค์กรหนึ่งแล้วเกิดความสำเร็จ แต่เมื่อนำไปใช้กับอีกองค์กรอาจไม่ประสบความสำเร็จก็ได้ ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น เวลา สถานที่ ภาวะผู้นำ สถานการณ์ วิธีชีวิตของคนแต่ละสังคม ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้และพิจารณาว่าสถานการณ์ใดควรจะใช้เทคนิคการบริหารแบบใด

2. ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม แม้ว่าการบริหารปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเพียงใด ไม่ว่าจะสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยหรือออกคำสั่งก็ตาม แต่หากผู้ตามไม่เต็มใจ ไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานและวัตถุประสงค์ขององค์กรผู้บริหารมีหน้าที่ใช้กลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร เปิดโอกาสอยากให้บุคคลแสดงความสามารถในศักยภาพของตน ร่วมกำหนดเป้าหมาย ร่วมตัดสินใจ รับทราบข้อมูลข่าวสาร กำหนดปัญหาความ

ต้องการ ย่อมจะเกิดความผูกพันในเชิงจิตวิทยา เป็นพลังกายให้เกิดความกระตือรือร้นให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย การมีส่วนร่วมจะกระทำโดยตรงหรือทางอ้อมก็ตามจะปรากฏผลเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1. การมีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ (Constructive Participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายต่างมองโลกในทางที่ดี พร้อมทั้งจะร่วมกันสร้างสรรค์ด้วยการปรับทัศนคติเข้าหากัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาและหาข้อยุติต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การร่วมมือบนพื้นฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและเป็นสิ่งที่สังคมพึงปรารถนา

2.2. การมีส่วนร่วมที่มีความขัดแย้ง (Conflictive Participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายมีอคติต่อกัน เป็นการมองโลกในแง่ร้าย เมื่อมีโอกาสเผชิญหน้ากันจะพยายามหักล้างความคิดซึ่งกันและกันโดยไม่มีการปรับทัศนคติเข้าหากัน ยากที่จะหาจุดร่วมให้เกิดความพึงพอใจกันได้ การร่วมมือร่วมใจจึงแฝงไว้ซึ่งความไม่จริงใจต่อกัน การดำเนินกิจกรรมความขัดแย้งเริ่มตั้งแต่คน 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน มีพื้นฐานหลายอย่างแตกต่างกัน เช่น เพศ วัย ความรู้ ความสามารถ อาชีพ ศาสนา วัฒนธรรม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความขัดแย้งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์ การขจัดความขัดแย้งในสภาวะการมีส่วนร่วมจากต้องพิจารณาว่าเกิดจากปัญหาใด สามารถพิจารณาได้ดังนี้

2.2.1 นโยบายจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้

2.2.2 จัดหาทรัพยากรในการบริหารให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

2.2.3 การแต่งตั้งการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและให้เกิดความยุติธรรม

2.2.4 การประนีประนอม

2.2.5 หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

2.2.6 ระบบการสื่อความหมายต้องชัดเจน

2.2.7 ปรับเปลี่ยนอารมณ์ ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็นให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประเภทของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง คือ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่าเป็นการร่วมอย่างมีระบบตามกระบวนการบริหาร มักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ ช่วยแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม คือ การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารแต่อย่างใด แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงินทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น

การมีส่วนร่วมจะกระทำโดยตรงหรือทางอ้อมก็ตามจะปรากฏผลเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ (Constructive Participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายต่างมองโลกในทางที่ดี พร้อมที่จะร่วมกันสร้างสรรค์ด้วยการปรับทัศนคติเข้าหากัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาและหาข้อยุติต่าง ๆ

2. การมีส่วนร่วมที่มีความขัดแย้ง (Conflictive Participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายมีอคติต่อกัน เป็นการมองโลกในแง่ร้าย เมื่อมีโอกาสเผชิญหน้ากันจะพยายามหักล้างความคิดซึ่งกันและกันโดยไม่มีการปรับทัศนคติเข้าหากัน ยกที่จะหาจุดร่วมให้เกิดความพึงพอใจกันได้

8. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (1997, p. 40) ได้เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจความรับผิดชอบ และร่วมมือในองค์การพัฒนาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation decision-making)

ประการแรกที่จะต้องทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญต่อนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วนรอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้ และประสบการณ์ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่เครือข่ายได้เป็นการขจัดปัญหาให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเครือข่ายเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ขอความร่วมมืออย่างง่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมายโดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation in implementation)

เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน ได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงานและการขอความช่วยเหลือปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่บุคลากร สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ ที่จะทำให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ จึงได้นำรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นพลังในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางเอาไว้ มีแนวทางการดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพ ดังนี้

การวางแผน (Planning) ผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง ร่วมวางแผนค้นคว้าสำรวจข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพการดำเนินงาน การศึกษาของโรงเรียน ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันกำหนดสภาพความต้องการ ร่วมมือกันกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา กำหนดกิจกรรมนำไปทำแผนพัฒนาสภาพปัจจุบันการดำเนินการและปัญหาศึกษา สภาพปัจจุบัน การดำเนินงานของโรงเรียน งบประมาณ บุคลากรที่รับผิดชอบ สำหรับการวางแผน หลักการกระจายอำนาจหลักการมีส่วนร่วมและหลักการคืนอำนาจมาใช้ในการวางแผน

การปฏิบัติ (Doing) ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติราชการประจำปี ลงสู่การปฏิบัติ ตามโครงการที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตลอดปีการศึกษา นำเครือข่ายการเรียนรู้มาเป็นตัวช่วยเสริมในการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านงบประมาณ บุคลากรและแหล่งเรียนรู้ การตรวจสอบ การนิเทศ (Check) เมื่อคณะครูนำแผนงานโครงการต่าง ๆ สู่การปฏิบัติ ผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารและผู้รับผิดชอบ คอยนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ระหว่างการปฏิบัติ แก้ไขปรับปรุงให้ทันท่วงที่อยู่เสมอการประเมินผลและการปรับปรุง (Action) เป็นการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการดำเนินโครงการ หรือเป็นการประเมินหลังสิ้นแต่ละภาคเรียนซึ่งโรงเรียนมีการประเมินอย่างน้อยปี การศึกษาละ 2 ครั้ง

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Participation in benefits)

เชิงปริมาณเชิงคุณภาพ และต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในด้วย ผลประโยชน์ของโครงการในทางบวกและผลเสียหายของโครงการที่เกิดขึ้นในทางลบ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน จากการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์โดยตรงหรือโดยอ้อม ก็ตามได้รับโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำและร่วมแก้ไข ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดผล

สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งเกิดขึ้นจากการพัฒนาไปเป็นผลประโยชน์ด้านวัตถุประสงค์
ผลประโยชน์ด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation participation)

สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (View) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ การติดตามและประเมินผลด้านการดำเนินงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่มุ่งรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อเสนอให้ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้ทราบเป็นระยะ ๆ และเพื่อให้สามารถนำผลประเมินมาใช้ในการวางแผนในปีต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือปรับเปลี่ยนเป้าหมายของโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปีและในปีต่อไปได้ด้วยตลอดจนเกิดผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนในปีต่อไป

Campbell (n.d., unpagged อ้างอิงใน ประจวบ สื่อประสาร, 2542, หน้า 42) ได้เสนอแนวคิดกระบวนการบริหารแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ ดังนี้

1. การตัดสินใจสั่งการ (decision making)
2. การจัดโปรแกรม (programming)
3. การกระตุ้น (stimulation)
4. การประสานงาน (coordinating)
5. การประเมินผล (evaluation)

Andrew & Stiefel (n.d., unpagged อ้างอิงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546, หน้า 19) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

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

อดิน รพีพัฒน์ (2547, หน้า 49) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนามาตามแผน
4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

โสภิตา ศรีนุ่น (2558, หน้า 8) เสนอแนวคิดลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

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

ทับทิม แสงอินทร (2559, หน้า 12) แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ

1. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการ ตัดสินใจ
2. ความไว้วางใจกัน
3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ
4. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้
5. ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของ หน่วยงานร่วมกัน
6. การให้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือ การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่

การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

ประเด็น ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	Cohen and Uphoff	Campbell (ข้างอิงใน ประจวบ ลือประสาร)	Andrew & Stiefel (ข้างอิงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์	อดิษฐ์ ทรัพย์พัฒน์	โสภิตา ศรีนุ่น	ทับทิม แสงอินทร	รวม
1. การตัดตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓		✓	5*
2. การดำเนินงาน	✓						1
3. การรับผลประโยชน์	✓		✓				2
4. การประเมินผล	✓	✓	✓	✓			4*
5. การกระตุ้น		✓					1
6. การประสานงาน		✓					1
7. การปฏิบัติงาน					✓		1
8. การตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ตลอดจนแนว ทางแก้ไข		✓		✓	✓	✓	4*
9. ความผูกพัน					✓	✓	2
10. ความเป็นอิสระต่อความ รับผิดชอบในงาน					✓	✓	2
11. การไว้ใจกัน					✓	✓	2

จากการสังเคราะห์ข้างต้น พบว่าการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา มีประเด็นที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สอดคล้องกันมาผนวกเข้าด้วยกันโดยเลือกความถี่ซ้ำตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 3

ด้าน ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตลอดจนแนวทางแก้ไข 2) การตัดสินใจ และ3) การประเมินผล

ซึ่งจากการสังเคราะห์ข้างต้นเนื้อหาที่ได้ยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงยึดตัวแปรตามขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 14 สิงหาคม 2542, หน้า 3,4,8,14)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วตลอดจนเป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้ปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

1.1 หลักการและแนวคิด

1.1.1 สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.1.2 สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด

1.1.3 ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

1.1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น

1.1.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนากการศึกษา

1.2 ขอบข่ายภารกิจ

1.2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.2.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

1.2.4 การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.2.5 การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.2.6 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.2.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.3 การดำเนินงานของสถานศึกษา

1.3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

3) นิเทศเพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา

4) ติดตามประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

1.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1) จัดทำแผนการเรียนรู้โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) จัดแนะแนวเพื่อเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้

3) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน โดยเน้นการนิเทศที่เป็นแบบร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตร

4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3.3 การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

1) กำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

2) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลประเมินผลตามสภาพที่แท้จริงจาก กระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน

3) วัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน จากความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด

4) พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

1.3.4 การประกันคุณภาพภายใน

1) จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา
2) กำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการประกัน
คุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา

3) ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของ
สถานศึกษา

1.3.5 การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1) ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการ
จัดการเรียน การสอน

2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตพัฒนาและใช้สื่อ และเทคโนโลยีที่
เหมาะสม เพื่อการศึกษา

3) จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียน การสอน

1.3.6 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1) สำรวจและจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้
เพียงพอ และสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

2) จัดทำเอกสารเผยแพร่และส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่ง
เรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

3) ประสานความร่วมมือในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา
กับองค์กรภายนอก

1.3.7 การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2) รวบรวม เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ รวมทั้งสนับสนุน
ให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

2.1 หลักการและแนวคิด

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดถือการบริหารมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งการจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

2.2 ขอบข่ายและภารกิจ

2.2.1 การจัดตั้งงบประมาณ

2.2.2 การจัดสรรงบประมาณ

2.2.3 การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่าย

งบประมาณ

2.2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.2.5 การบริหารการเงิน

2.2.6 การบริหารบัญชี

2.2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.3 การดำเนินงานของสถานศึกษา

2.3.1 การจัดตั้งงบประมาณ

1) วิเคราะห์แผนงาน/โครงการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อนำไปจัดตั้งแผนงบประมาณของสถานศึกษา

2) วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการและจัดตั้งงบประมาณของสถานศึกษา เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

2.3.2 การจัดสรรงบประมาณ

1) จัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้กับหน่วยงานภายในสถานศึกษาตามแผนงาน/โครงการ ของแผนปฏิบัติการประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

2.3.3 การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่าย

งบประมาณ

1) กำกับติดตาม การใช้งบประมาณ

2) รายงานผลการดำเนินการตรวจสอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

2.3.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

1) ทุนการศึกษา

1.1) วางแผน วรรณคดี ส่งเสริมการระดมทุนเพื่อการพัฒนา
สถานศึกษา

1.2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาและ
ทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา

1.3) สรุปรายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติผู้สนับสนุนการศึกษา
และทุน เพื่อพัฒนาการศึกษา

2) การจัดการทรัพยากร

2.1) สำรวจและจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษาในเขตพื้นที่
บริการของ สถานศึกษาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้มีการใช้ร่วมกัน

2.2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษาร่วมมือกันใช้
ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอน และสถานศึกษา

2.3) ดำเนินการเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและ
เอกชนที่ สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

2.3.5 การบริหารการเงิน

1) การเบิกเงินจากคลัง ยื่นเรื่องขอเบิกเงินงบประมาณ พร้อมหลักฐาน
เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเงินค่า
สาธารณูปโภคและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้ส่งเบิกที่ไม่ใช่เงินอุดหนุนต่อสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา

2) การรับเงิน รับเงินและออกใบเสร็จรับเงินในส่วนที่อยู่ในอำนาจ
หน้าที่ของสถานศึกษา

3) การเก็บรักษาเงิน เก็บรักษาเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ
สถานศึกษา ตามระเบียบข้อบังคับการเก็บรักษาเงิน

4) การจ่ายเงิน

4.1) จ่ายเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้แก่ผู้มีสิทธิ
โดยตรง

4.2) หักเงิน ณ ที่จ่ายและนำเงินที่หักส่งตามอำนาจหน้าที่

4.3) การส่งเงิน นำส่งเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา
ส่งคืนคลังโดยตรงหรือผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.6 การบริหารการบัญชี

- 1) การจัดทำบัญชีการเงิน จัดทำบัญชีเฉพาะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2) การจัดทำทะเบียนทางการเงิน จัดทำและจัดหาแบบพิมพ์ขึ้นใช้เอง เว้นแต่เป็นแบบพิมพ์กลางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้นเพื่อกำหนดใช้

2.3.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

- 1) การจัดหาพัสดุ
 - 1.1) จัดทำแผนการจัดซื้อ-จัดจ้าง งานพัสดุของสถานศึกษา
 - 1.2) วิเคราะห์แผนงาน/โครงการที่จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า เพื่อตรวจดูกิจกรรมที่ต้องใช้พัสดุให้เป็นไปตามความต้องการ
 - 1.3) จัดหาพัสดุด้วยเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของสถานศึกษา ตามแผนการจัดหาพัสดุประจำปี
- 2) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
 - 2.1) จัดทำทะเบียนคุมพัสดุและสินทรัพย์ให้เป็นปัจจุบัน
 - 2.2) กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับพัสดุและทรัพย์สิน
 - 2.3) กำหนดให้มีการจัดเก็บ ควบคุมและเบิกจ่ายให้เป็นไปตามระบบและแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีอย่างสม่ำเสมอ
 - 2.4) ตรวจสอบสภาพและบำรุงรักษา ซ่อมแซม ทั้งก่อนใช้งานและหลังใช้งานให้มีคณะกรรมการพิจารณาและจำหน่ายพัสดุหรือขอซื้อถอนกรณีเป็นสิ่งปลูกสร้างตามระเบียบ กฎหมายกำหนด

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 หลักการและแนวคิด

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาโดยยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้มีขวัญ กำลังใจและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

3.2 ขอบข่ายภารกิจ

3.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2.2 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.3 การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง

3.2.4 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.5 การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน

3.2.6 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.8 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.9 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.2.10 วินัยและการรักษาวินัย

3.2.11 การออกจากราชการ

3.3 การดำเนินงานของสถานศึกษา

3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1) จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาและเสนอแผนให้คณะกรรมการ สถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

2) เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

3.3.2 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) สํารวจและรวบรวมข้อ มูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.3.3 การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง

1) เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา

3.3.4 การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อแบบคำร้องขอย้ายและให้ความเห็นชอบทั้งย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) สั้ย้ายและสั้บรรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

3.3.5 การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน

1) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

2) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) เสนอผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อศูนย์พัฒนาวิชาการและเขตพื้นที่การศึกษา

4) ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

3.3.6 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา

2) จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) ดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้

3.3.7 วินัยและการรักษาวินัย

1) เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเองและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

3) ดำเนินการทางวินัยตามกรณีความผิดที่สืบสวนข้อเท็จจริงและพิจารณาลงโทษตาม อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4) เสนอรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีความผิดขั้นร้ายแรง เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3.3.8 การอุทธรณ์

1) รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขต พื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด

3.3.9 การร้องทุกข์

- 1) รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเสนอไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่หรือผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา
- 2) เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการพิจารณาร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด

3.3.10 การออกจากราชการ

- 1) การลาออกจากราชการ อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี
- 2) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง หรือเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

3.3.11 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 1) ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัด

4. การบริหารงานทั่วไป

4.1 หลักการและแนวคิด

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานอื่น ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและ องค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 ขอบข่ายและภารกิจ

- 4.2.1 การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.2.3 การวางแผนการศึกษา
- 4.2.4 งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- 4.2.5 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

- 4.2.6 การจัดทำสำมะโนนักเรียน
- 4.2.7 การรับนักเรียน
- 4.2.8 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ
- 4.2.9 การทัศนศึกษาและการศึกษาแหล่งเรียนรู้
- 4.2.10 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.2.11 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.2.12 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.3 การดำเนินงานของสถานศึกษา
- 4.3.1 การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 1) จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในของ สถานศึกษา
- 2) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นและสำนักงานเขตพื้นที่
- 4.3.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 1) ประสานงานกับ เครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมสนับสนุน งานการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ
- 3) กำหนดแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย การศึกษากับ สถานศึกษา ตลอดจนให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางด้านวิชาการ
- 4.3.3 การวางแผนการศึกษา
- 1) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจนความต้องการของชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรและเสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษารับทราบ
- 2) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีให้สอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและตามงบประมาณที่สถานศึกษาจัดทำได้ให้สำนักงานเขตพื้นที่รับทราบ
- 4.3.4 งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

1) สนับสนุนข้อมูลที่จะใช้ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาและปฏิบัติ ตามมติของ คณะกรรมการสถานศึกษา

2) จัดทำรายงานการประชุมและแจ้งมติที่ประชุมให้สถานศึกษาและ ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการและถือปฏิบัติ

4.3.5 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

1) กำหนดแนวทางในการบำรุง ดูแลรักษาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมและพร้อมใช้

2) ติดตาม ตรวจสอบตลอดจนรายงานขออนุญาตหรือถอนอาคารเรียน อาคารประกอบที่ชำรุดไม่สามารถใช้งานได้

4.3.6 การจัดทำสำมะโนนักเรียน

1) ประสานงานกลับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโน ผู้เรียนที่จะเข้าเรียนในสถานศึกษา

2) รายงานข้อมูลการสำมะโนนักเรียนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทราบ

4.3.7 การรับนักเรียน

1) กำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของสถานศึกษาโดยประสานงาน กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) กำหนดแผนการรับนักเรียนและการรับนักเรียนเข้าเรียน

3) รายงานการรับนักเรียนต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.8 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

1) กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

2) ประสานงานและดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษากับทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องตามแนวทางที่กำหนดไว้

4.3.9 การทัศนศึกษาและการศึกษาแหล่งเรียนรู้

1) วางแผนการดำเนินการทัศนศึกษาและการศึกษาแหล่งเรียนรู้โดย การศึกษาข้อมูลและความคุ้มค่าที่มีต่อการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียน

2) ดำเนินการตามแผน ตลอดจนขออนุญาตผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3) รายงานผลการทัศนศึกษาและการศึกษาแหล่งเรียนรู้

4.3.10 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา

2) ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน

4.3.11 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

1) วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

2) ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

4.3.12 การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

1) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2) ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาร่วมกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

1.4 การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.5 การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.6 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

2.1 การจัดตั้งงบประมาณ

2.2 การจัดสรรงบประมาณ

2.3 การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ

2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารการเงิน

2.6 การบริหารบัญชี

2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 3.2 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3 การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง
 - 3.4 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.5 การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน
 - 3.6 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.8 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 3.9 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.10 วินัยและการรักษาวินัย
 - 3.11 การออกจากราชการ
4. การบริหารงานทั่วไป
 - 4.1 การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.3 การวางแผนการศึกษา
 - 4.4 งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
 - 4.5 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 4.6 การจัดทำสำมะโนนักเรียน
 - 4.7 การรับนักเรียน
 - 4.8 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ
 - 4.9 การทัศนศึกษาและการศึกษาแหล่งเรียนรู้
 - 4.10 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
 - 4.11 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 4.12 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

1. ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

Gibson (1973, unpagged) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การ

กระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำ เพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิผลขององค์การ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานหรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำ ผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลา น้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพขององค์การประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

2.1 การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงตามความต้องการขององค์การ

2.2 ประสิทธิภาพ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิภาพ ถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

2.3 ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิภาพ ถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

2.4 การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ

2.5 การพัฒนา (Development) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) วิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

Schein (1970, p. 118) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

Sergiovanni (1980, p. 76) อธิบายถึงประสิทธิผลโรงเรียนว่ามีความหมาย 2 ประการคือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการ คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหาร การศึกษาโดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกัน

Walsh (1999, p. 235) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นที่ต้องการ หมายถึง การที่โรงเรียนมีระบบที่เอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลายที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผล การเรียนรู้ผลการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการจัดการของโรงเรียน

บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542, หน้า 27) สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษาและการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้ง ทางร่างกายอารมณ์สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่ เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

สุรัชย์ ช่วยเกิด (2547, หน้า 17) ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ โรงเรียนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็น ผลลัพธ์ (Outcome) ของการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมที่เป็น ความสามารถในการผลิต ทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถการยืดหยุ่นรวมทั้งการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โสภิตา ศรีนุ่น (2558, หน้า 42) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ขององค์การ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่ง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน การบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนจน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหา ภายในโรงเรียนได้อย่างดี

เอกชัย คำผล (2558, หน้า 87) สรุปความหมายได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของโรงเรียนโดยผู้นำได้ดำเนินการชักจูง

ผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำได้ ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยการจัดสรรทรัพยากรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสมซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในผลการดำเนินงานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร (2559, หน้า 19) ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ การบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และประสิทธิผลของโรงเรียนคือการที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยสิ่งสำคัญที่สุด คือการเน้นที่ตัวนักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นไปตามที่ต้องการและสิ่งที่เกิดควบคู่กันไปคือการบรรลุจุดหมายอื่นของโรงเรียนด้วย เช่น การที่นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียน ตลอดจนครูมีความรักความสามัคคีและมีความพึงพอใจในงาน

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Mott (1972, pp. 20-24) แนวคิดของมอทท์ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวกมีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังรวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะ

ต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

นอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูงแล้วยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง มีความเห็นท่าทีความรู้สึกรหรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความสำเร็จให้กับบุคคลในแต่ละด้าน คือ

2.1 ด้านร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย

2.2 ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้อัจฉกิตติวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข

2.3 ด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียนเป็นความสามารถที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่แข็งแรง สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นคนดี ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิดค่านิยมความต้องการ และเป้าหมายต่างกันซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางานเพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงานทำลายความสามานฉันท์ สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในทุก ๆ ด้านให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขึ้นกับโรงเรียนอย่างสูงสุดและต่อเนื่อง

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหารโรงเรียนต้องคำนึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัว สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนนั้น เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมกันดำเนินงาน ด้านการบริหาร การจัดการ ด้านการเรียนการสอนด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการด้านการเรียนรู้เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

Gibson. J. M. Ivancevich & Donnelly (1979, p. 27) ได้เสนอแนวคิดการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ดังนี้

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

Hoy (2001, pp. 305-307) เสนอองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
2. การพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก
3. การปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เอกชัย คำพล (2558, หน้า 13) นำแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียนจากเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในที่นี่ศึกษาเฉพาะมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนจำนวน 6 มาตรฐานได้แก่

1. ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ
2. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล
5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
6. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

โศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 7) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972, unpagged) ประกอบด้วยความสามารถ 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558, สื่อบนออนไลน์) กล่าวถึง แนวคิดยุทธศาสตร์การบริหาร 8E ด้านประสิทธิผล ว่า การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่เน้นผลผลิต (Output management strategy) ที่เกิดจากปัจจัยนำเข้าและกระบวนการดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จเป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) วัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ทั้งเชิงปริมาณ เช่น ชนิด ประเภท และจำนวนผลผลิตที่ต้องการได้รับ และเชิงคุณภาพ เช่น การผ่านการประเมินมาตรฐานคุณภาพสินค้า เป็นต้น โดยต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ชนกพร มนัส (2559, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ไว้ดังนี้

1. ความพร้อมในการปรับตัว
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. การวางแผนกำหนดเป้าหมาย

4. การพัฒนาบุคลากร

5. กลยุทธ์

กฤษัรต์น์ บุญอินทร (2559, หน้า 6) กล่าวถึง แนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ 4 ประการ ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่ว่าจะทั้งผู้เรียน ผู้บริหาร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น ด้านผู้เรียน ความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น การพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก มีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีทักษะในการทำงานรักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ด้านผู้บริหาร มีกลยุทธ์ มีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย มีการพัฒนาบุคลากร และมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการผลิต นักเรียน พัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก มีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ตาราง 2 (ต่อ)

ประเด็น ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	Mott	Gibson, Ivancevich & Hoy & Miskel	เอกชัย คำผล	ไศยธิดา ค้ายหนองสร้าง	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	ชนกพร มโนส	ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์	รวม
10. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่อ อาชีพสุจริต			✓					1
11. การบรรลุเป้าหมาย					✓	✓		2
12. การวางแผนกำหนดเป้าหมาย					✓	✓		2
13. การพัฒนาบุคลากร						✓		1
14. กลยุทธ์						✓		1

จากการสังเคราะห์ข้างต้น พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา มีประเด็นที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สอดคล้องกันมาผนวกเข้าด้วยกันโดยเลือกความถี่ซ้ำตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ผู้เรียนมีทัศนคติทางบวก 3) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้เรียนมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเอง

ซึ่งจากการสังเคราะห์ข้างต้นเนื้อหาที่ได้ยังไม่ครอบคลุมประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงยึดตัวแปรตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ดังนี้

1. คุณภาพของผู้เรียน
2. กระบวนการบริหารและการจัดการ
3. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 6 สิงหาคม 2561)

สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง มาตรฐานถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา มาตรฐานในบริบทนี้จึงเป็นมาตรฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาโดยองค์รวมการกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพ เพราะสถานศึกษาทุกแห่งรู้ว่าเป้าหมายการพัฒนาที่แท้จริงอยู่ที่ใด การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษา มีจำนวน 3 มาตรฐาน แต่ละมาตรฐานมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

- 1.1 มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ
- 1.2 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และแก้ปัญหา
- 1.3 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม
- 1.4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 1.5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.6 มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

- 2.1 การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด
- 2.2 ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
- 2.3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย
- 2.4 สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

1. มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน
2. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา
3. ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย

4. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
5. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมี

คุณภาพ

6. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและ การจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

2. ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
4. ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน
5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

จัดการเรียนรู้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่

1. มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน
 - 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
 - 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
2. มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ
3. มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตและยิ่งมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ทำหน้าที่จัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน อย่างทั่วถึงแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนด บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, 6 เมษายน 2560, หน้า 74)

มาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการ สาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนา อย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ

มาตรา 8(2) ได้กล่าวถึงเจตนารมณ์ที่จะให้สังคม ชุมชน และท้องถิ่น มีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา

มาตรา 9(2) การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้มีการกระจาย อำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือ ทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น

มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัด การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐาน การศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในชุมชน และท้องถิ่นให้ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญา ท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนส่งเสริมความเข้มแข็ง และศักยภาพในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ.2560-2564 เพื่อเป็นกรอบ ทิศทางในการดำเนินงาน ด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ที่สอดคล้องสอดคล้องกับนโยบายและ เป้าหมายของรัฐบาลในช่วงระยะเวลาเดียวกัน โดยกำหนดกลยุทธ์และมาตรการดำเนินงาน เป้าหมายและตัวชี้วัดไว้ด้วยเพื่อให้กิจกรรมการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น สามารถวัดผลเชิงสัมฤทธิ์ได้จริงและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ

สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560, หน้า 9-15)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จึงได้นำแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น ปี พ.ศ. 2560-2564 เพื่อนำเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานด้านการศึกษาที่สอดคล้อง สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาลในช่วงระยะเวลาเดียวกัน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

ประชาชนท้องถิ่นได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยพลังประชารัฐ บนพื้นฐานความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและยั่งยืน

2. พันธกิจ

2.1 จัดการศึกษาที่ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นให้เรียนรู้ทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่อง

2.2 ส่งเสริมพัฒนาให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.3 ขับเคลื่อนพลังประชารัฐให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.5 น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบูรณาการในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.6 พัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

3. เป้าประสงค์

3.1 สถานศึกษามีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD)

3.2 สถานศึกษามีปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่พอเพียงและเหมาะสม

3.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาถูกต้องรวดเร็วทันสมัยและเชื่อมโยงในรูปแบบเครือข่าย (NETWORK) อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศึกษานิเทศก์ที่เพียงพอและมีคุณภาพ

3.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพ

3.6 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการระบบแผนงานและงบประมาณทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 สถานศึกษามีการบริหารจัดการระบบแผนงานและงบประมาณทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.8 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ

3.9 สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (3R x 8C)

3.10 สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีลักษณะและค่านิยมที่พึงประสงค์

3.11 คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับ (ระดับประเทศระดับภาคระดับจังหวัดและระดับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.12 กลุ่มเครือข่ายการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.13 กลุ่มเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.14 กลุ่มเครือข่ายการนิเทศการศึกษาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.15 คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.16 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.17 ผู้บริหารท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาท้องถิ่น

3.18 สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาท้องถิ่น

3.19 สถานศึกษาส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.20 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้การอนุรักษ์การสืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับเด็กเยาวชนและประชาชน ในท้องถิ่น

4. ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

4.1.1 กลยุทธ์

- 1) การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพสู่ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพหรือความถนัดของผู้เรียนแต่ละบุคคล
- 2) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพให้แก่เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพอยู่ในท้องถิ่น
- 4) การส่งเสริมสนับสนุนและจัดแหล่งเรียนรู้ตามความต้องการของเด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไป
- 5) การส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาเชิงคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- 6) การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ท้องถิ่นและอาเซียนศึกษา
- 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาท้องถิ่น

4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะด้านภาษาเพื่อการสื่อสารและการคิดคำนวณ (3R)

4.2.1 กลยุทธ์

- 1) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการอ่านและการเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่นอย่างน้อย 1 ภาษา
- 2) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะคิดคำนวณ

4.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 (8C)

4.3.1 กลยุทธ์

- 1) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking Problem Solving)
- 2) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)
- 3) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมกระบวนการความคิดด้านวัฒนธรรม (Cross-Cultural Understanding)
- 4) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership)

5) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ (Communication, Information, and Media Literacy)

6) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์และการรู้เท่าทันเทคโนโลยีและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy)

7) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะทางอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skill)

8) การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมมีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของสำคัญของทักษะขั้นต้นทั้งหมดและเป็นคุณลักษณะที่เด็กไทยจำเป็นต้องมี (Compassion)

4.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาลักษณะและค่านิยมที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

4.4.1 กลยุทธ์

- 1) การปลูกฝังเสริมสร้างค่านิยมไทยและจิตสำนึกรักท้องถิ่น
- 2) การปลูกฝังส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ที่ยั่งยืน

4.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาท้องถิ่น

4.5.1 กลยุทธ์

- 1) การส่งเสริมความเข้มแข็งของคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น
- 2) การส่งเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น
- 3) การส่งเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็ก
- 4) การส่งเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายการนิเทศทางการศึกษา

ท้องถิ่น

4.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

4.6.1 กลยุทธ์

- 1) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษา
- 2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐและเอกชนในการจัด

การศึกษาท้องถิ่น

4.7 ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้อง

4.7.1 กลยุทธ์

- 1) การพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาท้องถิ่น
- 2) การพัฒนาสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้องให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาท้องถิ่น

4.8 ยุทธศาสตร์ที่ 8 การอนุรักษ์ สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.8.1 กลยุทธ์

- 1) การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปะและวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 2) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.9 ยุทธศาสตร์ที่ 9 การทำนุบำรุงศาสนา

4.9.1 กลยุทธ์

- 1) การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนของศาสนา
- 2) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กเยาวชนและประชาชนท้องถิ่นได้เรียนรู้หลักธรรมคำสอนของศาสนา

4.10 ยุทธศาสตร์ที่ 10 การพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.10.1 กลยุทธ์

- 1) กลยุทธ์ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.11 ยุทธศาสตร์ที่ 11 ส่งเสริมบูรณาการทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงสันติสุขและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

4.11.1 กลยุทธ์

- 1) การจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรม
- 2) การจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมระหว่างพุทธศาสนากับอิสลามศึกษา

3) การส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. สภาพการจัดการเรียนการสอน

5.1 หลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา

สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการทุกระดับ การศึกษาและในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เสริมหลักสูตรท้องถิ่น สอดแทรกเข้าไปในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกเนื้อหาวิชา

5.2 กิจกรรมการเรียนการสอน

สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสอดแทรกด้านคุณธรรมจริยธรรม กระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มุ่งให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขมีความเป็นไทย และมีการจัดกิจกรรมสภานักเรียน กิจกรรมชุมชน ชมรม เช่น ชุมนุมดนตรีนาฏศิลป์ ชุมนุมศิลปศึกษา ชุมนุมภาษาไทย ชุมนุมคณิตศาสตร์ ชุมนุมภาษาอังกฤษ ฯลฯ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 86–87) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X1) ด้านการไว้วางใจกัน (X4) ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซ็นต์ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้

กัญญ์วัญญ์ ธารีบุญ และนพดล เจนอักษร (2558, หน้า 129–131) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

ระดับปฐมวัย ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้คือ ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาทีมงาน การกระจายอำนาจ ความไว้วางใจกัน การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การตัดสินใจร่วมกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความเป็นอิสระในการบริหารองค์กร และเข้าใจธรรมชาติขององค์กร 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลงานของตนเอง 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์กร ($r = 0.58$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.53$) และด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($r = 0.43$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

นงคราญ ศุภระมณี (2558, หน้า 132-137) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีการมีส่วนร่วมมากกว่า ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการมีส่วนร่วมมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป

ศมนกร นาควารี (2559, หน้า 73-76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการ

บริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทับทิม แสงอินทร (2559, หน้า 85–87) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมาเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และทันสมัยต่อ ทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบ และสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกัน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ชนกพร มั่นส (2559, หน้า 80–84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และ ดวงใจ ชนะสิทธ (2560, หน้า 305–307) ได้ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน 2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากที่สุด ในภาพรวม 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยร่วมกันทำนายนได้ร้อยละ 75.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

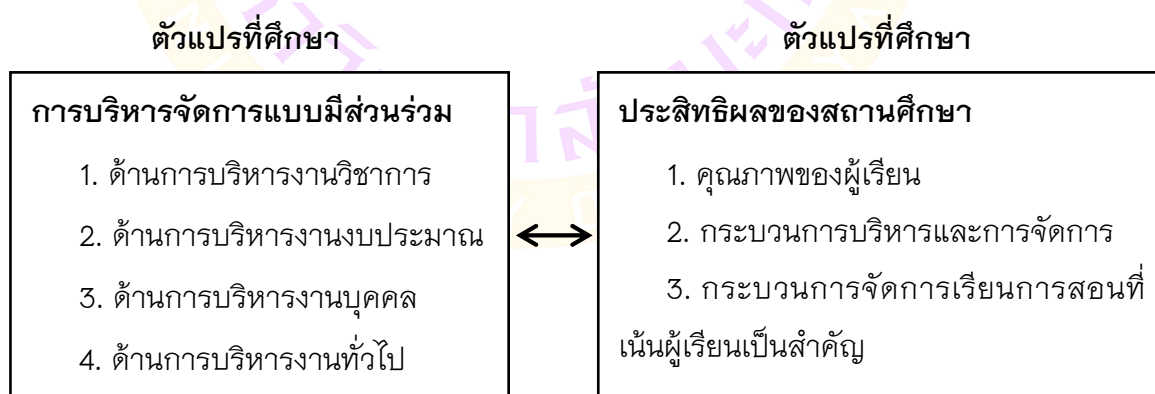
วินัย คำวิเศษ และกฤษณะ ดาราเรือง (2561, หน้า 228–229) ได้ศึกษาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาพรวมของด้านการบริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในงาน องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ทุกด้านอยู่ในระดับสูง 2) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อด้านการบริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่าไม่แตกต่างกัน และ 3) มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 30 ตัวแปรจาก 103 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด ศรท. 2 โดยทั้ง 30 ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด ศรท. ได้ร้อยละ 43.30 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 4) มี 6 แนวทางสำคัญในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัด ศรท. 2 ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีองค์ความรู้ ทักษะประสบการณ์โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) ส่งเสริมพัฒนา อบรมเชิงปฏิบัติการแก่คณะครูในโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนต่อการปฏิบัติงาน 3) ส่งเสริมพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและ Internet ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน 4) ส่งเสริม พัฒนาระบบเครือข่ายทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาตามกฎระเบียบของการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และ 6) พัฒนาระบบการจัดการจัดกิจกรรมเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดระบบการติดตาม ประเมินผลให้สอดคล้องตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมการดำเนินงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน

ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ความพึงพอใจในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมาก แนวทางสำคัญในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย การส่งเสริมพัฒนาครูให้มีองค์ความรู้ ทักษะประสบการณ์โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน การส่งเสริมพัฒนาอบรมเชิงปฏิบัติการแก่คณะครูในโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนต่อการปฏิบัติงาน การส่งเสริมพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและ Internet ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน การส่งเสริม พัฒนาระบบเครือข่ายทางวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาตามกฎระเบียบของการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และการพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดระบบการติดตาม ประเมินผลให้สอดคล้องตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยทำการศึกษาตัวแปรต้น การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักการการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตัวแปรตาม ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงได้ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ด้านประชากร

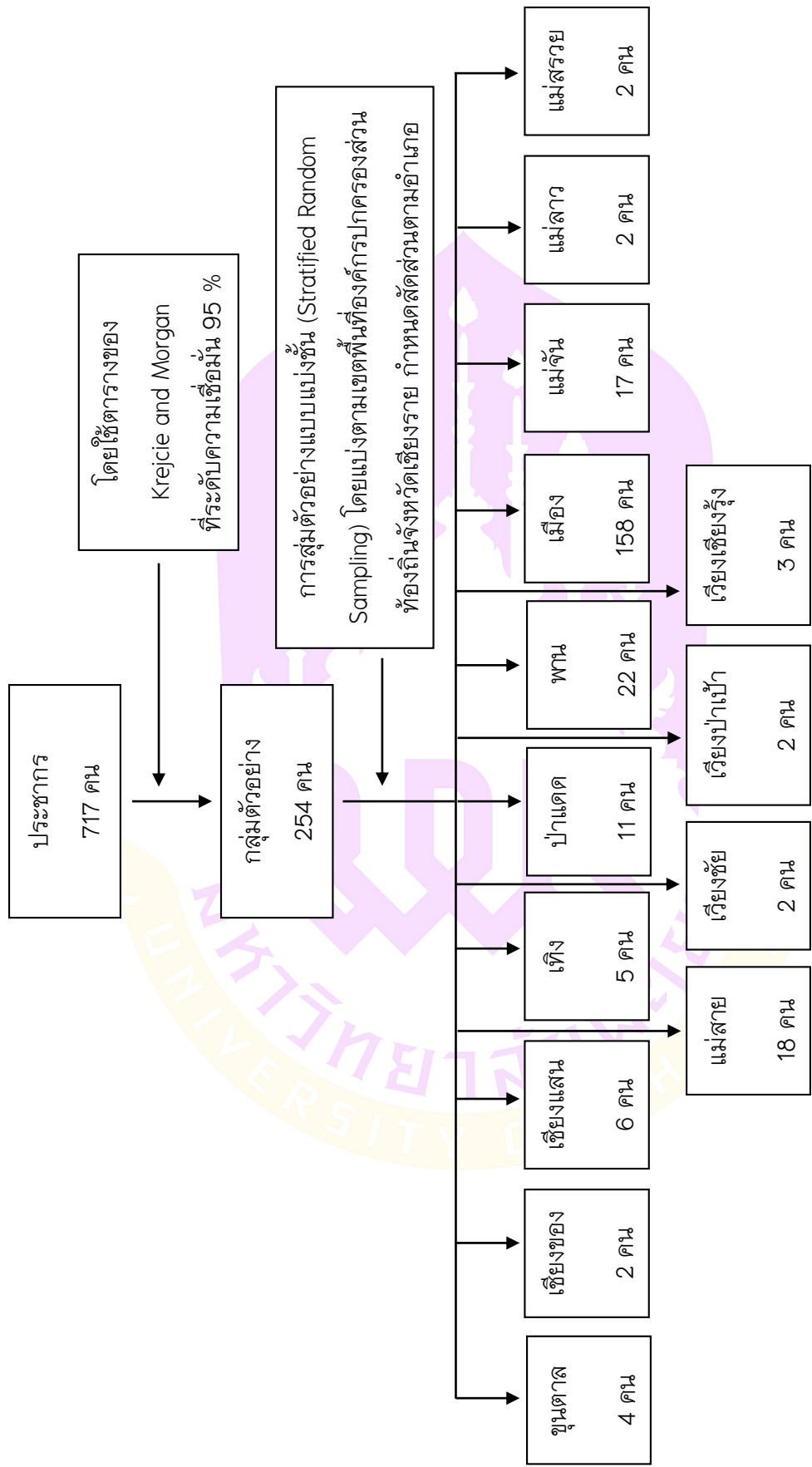
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จำนวน 717 คน

2. ด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, 1970, pp. 607–610) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 254 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรทั้งหมด 717 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน

2. ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในปีการศึกษา 2562 ตามการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยแบ่งตามเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กำหนดสัดส่วนตามอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้



ภาพ 2 แสดงแผนภาพกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ได้โดยได้มาซึ่งตารางของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กำหนดสัดส่วนตามอำเภอ ประกอบด้วย อำเภอขุนตาล จำนวน 4 คน อำเภอเชียงของ จำนวน 2 คน อำเภอเชียงแสน จำนวน 6 คน อำเภอเทิง จำนวน 5 คน อำเภอป่าแดด จำนวน 11 คน อำเภอพาน จำนวน 22 คน อำเภอเมืองเชียงราย จำนวน 158 คน อำเภอแม่จัน จำนวน 17 คน อำเภอแม่ลาว จำนวน 2 คน อำเภอแม่สรวย จำนวน 2 คน อำเภอแม่สาย จำนวน 18 คน อำเภอเวียงชัย จำนวน 2 คน อำเภอเวียงป่าเป้า จำนวน 2 คน อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จำนวน 3 คน ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอขุนตาล	12	4
อำเภอเชียงของ	5	2
อำเภอเชียงแสน	18	6
อำเภอเทิง	14	5
อำเภอป่าแดด	32	11
อำเภอพาน	63	22
อำเภอเมืองเชียงราย	445	158
อำเภอแม่จัน	48	17
อำเภอแม่ลาว	6	2
อำเภอแม่สรวย	5	2
อำเภอแม่สาย	50	18
อำเภอเวียงชัย	6	2
อำเภอเวียงป่าเป้า	5	2
อำเภอเวียงเชียงรุ้ง	7	3
รวม	717	254

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 25 ข้อ ครอบคลุมตามองค์ประกอบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1967, p. 247) มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 25 ข้อ ครอบคลุมตามเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวน 3 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพของผู้เรียน
2. กระบวนการบริหารและการจัดการ
- 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1967, p. 247) มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษามาก
- ระดับ 3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษาในเรื่องความหมายและความสำคัญ หลักการ แนวคิดที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อกำหนดประเด็นต่าง ๆ ในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมเนื้อหา เพื่อสอดคล้องกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสังเคราะห์จากงานวิจัยต่าง ๆ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายประกอบด้วย

3 ด้าน คือ คุณภาพของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 25 ข้อ

4. นำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

5. นำเครื่องมือที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจนและความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษามีค่า 0.67-1.00 และระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่า 0.67-1.00

6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์หาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ได้ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา เท่ากับ .97 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ .95

7. นำผลที่ได้มาพิจารณาแก้ไข ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ ทั้ง 14 แห่ง เพื่อผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือ แบบสอบถาม และติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา จากนั้นเก็บแบบสอบถามรวบรวมข้อมูลเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บจากสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ ทั้ง 14 แห่ง ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการกรอกข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาจัดข้อมูล ลงรหัส ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากเครื่องคอมพิวเตอร์
3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
4. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดค่าประเมินค่า (Rating Scale) โดยตรวจคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ นำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ย

ตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120-127)
 ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดค่าประเมินค่า (Rating Scale) โดยตรวจคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ นำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120-127)

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษามาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อยที่สุด

6. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

- 1.2 การแจกแจงความถี่
- 1.3 ค่าเฉลี่ย
- 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ค่าความเที่ยงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง
 - 2.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r แทน ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่สมการกับตัวแปรตาม

** แทน ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.40
2) ปริญญาตรี	196	77.20
3) ปริญญาโท	56	22.00
4) ปริญญาเอก	1	0.40
รวม	254	100.00
2. ตำแหน่งงาน		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	16	6.30
2) ครู	238	93.70
รวม	254	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	47	18.50
2) 5-10 ปี	116	45.70
3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	91	35.80
รวม	254	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.20 รองลงมาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 22.00 ในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 0.40 และในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 0.40 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครู ร้อยละ 93.70 รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 6.30

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในระยะเวลา 5-10 ปี ร้อยละ 45.70 รองลงมาในระยะเวลามากกว่า 10 ปีขึ้นไป 35.80 และในระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 18.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

การวิเคราะห์การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เสนอได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมด้าน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.86	0.77	มาก	2
2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.82	0.78	มาก	4
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	3.85	0.82	มาก	3
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.88	0.77	มาก	1
รวม		3.85	0.78	มาก	

จากตาราง 5 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. =

0.77) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.82) และต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.78)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารงานวิชาการ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1	การกำหนดนโยบาย การวางแผน งานวิชาการ และการวางแผนจัดทำหลักสูตรอย่างมีส่วนร่วม	3.78	0.88	มาก	8
2	การส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ใน-นอกรั้วโรงเรียน	3.91	0.64	มาก	2
3	การใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.86	0.78	มาก	5
4	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.87	0.83	มาก	4
5	การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผล	3.92	0.62	มาก	1
6	การกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานและนิเทศงานวิชาการ	3.85	0.87	มาก	6

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
7	การจัดให้มีการประกัน คุณภาพภายในโรงเรียน	3.88	0.60	มาก	3
8	จัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	3.83	0.88	มาก	7
รวม		3.86	0.77	มาก	

จากตาราง 6 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผล ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ การส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ใน-นอกห้องเรียน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.64) การจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.60) และต่ำสุด คือ การกำหนดนโยบาย การวางแผน งานวิชาการ และการวางแผนจัดทำหลักสูตรอย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.88)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1	การวางแผนการจัดตั้ง และ จัดสรรงบประมาณ	3.85	0.87	มาก	2
2	การกำหนดให้มีการ ตรวจสอบ และติดตามการใช้ งบประมาณ	3.83	0.68	มาก	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
3	จัดหารายได้หรือระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา	3.79	0.69	มาก	5
4	การจัดการทรัพยากรเพื่อ การศึกษา	3.78	0.87	มาก	6
5	การให้บริการ ควบคุม ดูแล รักษาทรัพย์สินของโรงเรียน	3.88	0.84	มาก	1
6	การจัดทำบัญชีการเงิน รายงานทางการเงินและงบ การเงิน	3.80	0.68	มาก	4
รวม		3.82	0.78	มาก	

จากตาราง 7 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้บริการ ควบคุม ดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ การวางแผนการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.87) การกำหนดให้มีการตรวจสอบ และติดตามการใช้งบประมาณ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.68) และต่ำสุด คือ การจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.87)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 ร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้าน
 การบริหารงานบุคคล

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1	วางแผนอัตรากำลัง และสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน	3.76	0.93	มาก	4
2	การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเอง	3.89	0.68	มาก	1
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน	3.88	0.75	มาก	2
4	ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน	3.86	0.88	มาก	3
รวม		3.85	0.82	มาก	

จากตาราง 8 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.75) ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.88) และต่ำสุด คือ วางแผนอัตรากำลัง และสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.93)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
ร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้าน
การบริหารงานทั่วไป

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1	การพัฒนาระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ	3.85	0.85	มาก	6
2	การประสานงานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษากับ หน่วยงานหรือองค์กร ภายนอก	3.81	0.86	มาก	7
3	การประชาสัมพันธ์งาน การศึกษาสู่สาธารณชน	3.89	0.77	มาก	3
4	การประสานราชการกับส่วน ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	3.91	0.63	มาก	2
5	ส่งเสริมงานกิจการนักเรียน	3.87	0.86	มาก	4
6	มีทัศนศึกษาและศึกษาแหล่ง เรียนรู้ตามสถานที่ต่าง ๆ	3.86	0.87	มาก	5
7	การดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมในโรงเรียน	3.93	0.58	มาก	1
รวม		3.88	0.77	มาก	

จากตาราง 9 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.58)
รองลงมา คือ การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.63)
การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสู่สาธารณชน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.77) และต่ำสุด คือ การ

ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา กับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.86)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ คุณภาพของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เสนอได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมด้าน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1	คุณภาพของผู้เรียน	3.85	0.77	มาก	3
2	กระบวนการบริหารและการจัดการ	3.94	0.73	มาก	1
3	กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.88	0.75	มาก	2
รวม		3.88	0.76	มาก	

จากตาราง 10 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.75) และต่ำสุด คือ คุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.77)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย คุณภาพของผู้เรียน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน	3.83	0.72	มาก	9
2	ผู้เรียนมีความสามารถในการเขียน	3.90	0.72	มาก	8
3	ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร	3.93	0.66	มาก	5
4	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดคำนวณ	3.65	0.85	มาก	12
5	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์	3.55	0.85	มาก	14
6	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน	3.62	0.82	มาก	13
7	ผู้เรียนมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็น และ แก้ปัญหา	3.71	0.83	มาก	10
8	ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	3.68	0.90	มาก	11
9	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนตามหลักสูตร สถานศึกษา	3.92	0.70	มาก	6

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
10	ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ	3.91	0.72	มาก	7
10	ผู้เรียนมีคุณลักษณะและ ค่านิยมที่ดี	4.02	0.69	มาก	3
11	ผู้เรียนมีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตใจที่ดี	4.08	0.69	มาก	1
12	ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจใน ท้องถิ่นและความเป็นไทย	4.07	0.67	มาก	2
13	ผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกัน บนความแตกต่างและ หลากหลายทางพหุ วัฒนธรรม	4.00	0.69	มาก	4
รวม		3.85	0.77	มาก	

จากตาราง 11 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย คุณภาพของผู้เรียน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนมีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตใจที่ดี ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.67) ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.69) และต่ำสุด คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.85)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กระบวนการบริหารและ
การจัดการ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1	สถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน	3.99	0.71	มาก	1
2	สถานศึกษามีระบบบริหาร จัดการคุณภาพ	3.88	0.82	มาก	6
3	สถานศึกษามีการดำเนินงาน พัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพ ผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตร สถานศึกษา และทุก กลุ่มเป้าหมาย	3.91	0.68	มาก	5
4	สถานศึกษามีการพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	3.97	0.76	มาก	2
5	สถานศึกษามีการจัดสภาพ แวดล้อมทางกายภาพและ สังคมที่เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	3.92	0.72	มาก	4
6	สถานศึกษามีการจัดระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการบริหารจัดการ และ การจัดการเรียนรู้	3.95	0.76	มาก	3
รวม		3.94	0.73	มาก	

จากตาราง 12 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กระบวนการบริหารและการจัดการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.76) สถานศึกษามีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.76) และต่ำสุด คือ สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการคุณภาพ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.82)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กระบวนการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1	สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	3.97	0.70	มาก	1
2	สถานศึกษาจัดให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.90	0.73	มาก	2
3	สถานศึกษาจัดให้มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	3.87	0.75	มาก	3

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
4	สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	3.85	0.74	มาก	4
5	สถานศึกษามีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	3.79	0.81	มาก	5
รวม		3.88	0.75	มาก	

จากตาราง 13 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดให้มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.73) สถานศึกษาจัดให้มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.75) และต่ำสุด คือ สถานศึกษามีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.81)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

	ประสิทธิผลของสถานศึกษา			
	คุณภาพ ของผู้เรียน	กระบวนการ บริหารและ การจัดการ	กระบวนการ จัดการเรียน การสอนที่ เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	ผลรวม ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา
ด้านการบริหารงานวิชาการ	0.70**	0.73**	0.72**	0.76**
ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	0.66**	0.73**	0.65**	0.72**
ด้านการบริหารงานบุคคล	0.68**	0.75**	0.72**	0.75**
ด้านการบริหารงานทั่วไป	0.78**	0.78**	0.80**	0.83**
ผลรวมการบริหารจัดการแบบ มีส่วนร่วมของสถานศึกษา	0.77**	0.81**	0.79**	0.83**

หมายเหตุ: ** แทน ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.83$) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($r = 0.80$)

รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ คุณภาพของผู้เรียน ($r = 0.78$) ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ ($r = 0.78$) ด้านการบริหารงานบุคคล กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ ($r = 0.75$) และต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($r = 0.65$)

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ กระบวนการบริหารและการจัดการ ($r = 0.81$) รองลงมา คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($r = 0.79$) และคุณภาพของผู้เรียน ($r = 0.77$) ตามลำดับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($r = 0.83$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($r = 0.76$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($r = 0.75$) และต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($r = 0.72$) ตามลำดับ

สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันระดับสูง คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($r = 0.80$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ คุณภาพของผู้เรียน ($r = 0.78$) ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ ($r = 0.78$) ด้านการบริหารงานบุคคล กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ ($r = 0.75$) ด้านการบริหารงานวิชาการ กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ ($r = 0.73$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ ($r = 0.73$) ด้านการบริหารงานวิชาการ กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($r = 0.72$) และด้านการบริหารงานบุคคล กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($r = 0.72$) ตามลำดับ

ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ กับ คุณภาพของผู้เรียน ($r = 0.70$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล กับ คุณภาพของผู้เรียน ($r = 0.68$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ กับ คุณภาพของผู้เรียน ($r = 0.66$) และด้านการบริหารงานงบประมาณ กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($r = 0.65$) ตามลำดับ

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จำนวน 254 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา เท่ากับ .97 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ .95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผล รองลงมา คือ การส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ใน-นอกห้องเรียน การจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และต่ำสุด คือ การกำหนดนโยบาย การวางแผน งานวิชาการ และการวางแผนจัดทำหลักสูตรอย่างมีส่วนร่วม

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้บริการ ควบคุม ดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียน รองลงมา คือ การวางแผนการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ การกำหนดให้มีการตรวจสอบและติดตามการใช้งบประมาณ และต่ำสุด คือ การจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และต่ำสุด คือ วางแผนอัตรากำลัง และสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน รองลงมา คือ การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสู่สาธารณชน และต่ำสุด คือ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 3 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการบริหารและการจัดการ รองลงมา คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และคุณภาพของผู้เรียน ตามลำดับ

2.1 คุณภาพของผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนมีสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจที่ดี รองลงมา คือ ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี และต่ำสุด คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์

2.2 กระบวนการบริหารและการจัดการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจน รองลงมาคือ สถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สถานศึกษามีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ และต่ำสุด คือ สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการคุณภาพ

2.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดให้มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษาจัดให้มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก และต่ำสุด คือ สถานศึกษามีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ คุณภาพของผู้เรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคล กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ และคู่ที่มี

ความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุด กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ รองลงมา คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และคุณภาพของผู้เรียน ตามลำดับ

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุด กับด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3.3 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันระดับสูง คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ คุณภาพของผู้เรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคล กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านการบริหารงานวิชาการ กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านการบริหารงานวิชาการ กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการบริหารงานบุคคล กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

3.4 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ กับ คุณภาพของผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล กับ คุณภาพของผู้เรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ กับ คุณภาพของผู้เรียน และด้านการบริหารงานงบประมาณ กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย และประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้การประสานราชการกับหน่วยงานต่าง ๆ และยังประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสู่สาธารณชน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น

ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ (Cohen and Uphoff, 1997, p. 40) ได้เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation in implementation) การช่วยเหลือ ด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงานและการขอความช่วยเหลือปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่บุคลากร สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ ที่จะทำ ให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ จึงได้นำรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นพลังในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางเอาไว้ มีแนวทางการดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพ นอกจากนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ได้มีแนวนโยบายในการดำเนินงานด้านการศึกษาที่สอดคล้องสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาล คือ 1) สถานศึกษามีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) 2) สถานศึกษามีปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่พอเพียงและเหมาะสม 3) ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ถูกต้องรวดเร็วทันสมัยและเชื่อมโยงในรูปแบบเครือข่าย (NETWORK) อย่างมีประสิทธิภาพ 4) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีศึกษานิเทศก์ที่เพียงพอและมีคุณภาพ 5) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพ 6) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการระบบแผนงานและงบประมาณทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 7) สถานศึกษามีการบริหารจัดการระบบแผนงานและงบประมาณทางการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ 8) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ 9) สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (3R x 8C) 10) สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีลักษณะและค่านิยมที่พึงประสงค์ 11) คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับ (ระดับประเทศระดับภาคระดับจังหวัดและระดับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 12) กลุ่มเครือข่ายการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 13) กลุ่มเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 14) กลุ่มเครือข่ายการนิเทศการศึกษาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 15) คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 16) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ภาครัฐและเอกชนเข้ามามี

ส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 17) ผู้บริหารท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาท้องถิ่น 18) สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาท้องถิ่น 19) สถานศึกษาส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 20) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้การอนุรักษ์การสืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับเด็กเยาวชนและประชาชน ในท้องถิ่น 21) สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนาแบบบูรณาการให้แก่ผู้เรียน 22) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนาให้แก่เด็กเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น 23) สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 24) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ประชาชน 25) สถานศึกษามีการจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรม 26) สถานศึกษามีการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมระหว่างพุทธศาสนากับอิสลามศึกษา 27) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ได้รับสวัสดิการและสวัสดิภาพอย่างเท่าเทียมในสังกัดอื่นสร้างขวัญกำลังใจและความภูมิใจปฏิบัติหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560, หน้า 9-15)

ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศภิดา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 86-87) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญ์วิญญู ธาริบุญ และนพดล เจนอักษร (2558, หน้า 129-131) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทับทิม แสงอินทร (2559, หน้า 85-87) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กระบวนการบริหารและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามี

เป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และมีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน

ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ (Mott, 1972, unpagged) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียน ในความสามารถประการที่ 4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมกันดำเนินงาน ด้านการบริหาร การจัดการ ด้านการเรียนการสอนด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการด้านการเรียนรู้เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังเป็นไปตามแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558, สืบออนไลน์) กล่าวถึง แนวคิดยุทธศาสตร์การบริหาร 8E ด้านประสิทธิผล ว่า การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่เน้นผลผลิต (Output management strategy) ที่เกิดจากปัจจัยนำเข้าและกระบวนการดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จเป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) วัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ทั้งเชิงปริมาณ เช่น ชนิด ประเภท และจำนวนผลผลิตที่ต้องการได้รับ และเชิงคุณภาพ เช่น การผ่านการประเมินมาตรฐานคุณภาพสินค้า เป็นต้น โดยต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ให้มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และมีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, สืบออนไลน์)

ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2560, หน้า 305-307) ได้ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวม และราย

ด้าน 2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากที่สุดในภาพรวม 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย คำวิเศษ และกฤษณะ ดาราเรือง (2561, หน้า 228-229) ได้ศึกษาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานศึกษาธิการภาค 2 กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของด้านการบริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในงาน องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของโรงเรียน ทุกด้านอยู่ในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้การประสานราชการกับหน่วยงานต่าง ๆ และยังประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสู่สาธารณชน มีความสัมพันธ์กับสถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ สถานศึกษาจัดให้มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสถานศึกษาจัดให้มีการมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

3.1 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุด กับกระบวนการบริหารและการจัดการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสู่สาธารณชน การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผล ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ใน-นอกห้องเรียน การจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเอง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การให้บริการ ควบคุม ดูแล

รักษาทรัพย์สินของโรงเรียน การวางแผนการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณ การกำหนดให้มีการตรวจสอบ และติดตามการใช้งบประมาณ มีความสัมพันธ์กับสถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน สถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และสถานศึกษามีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุด กับ ด้านการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ จัดให้มีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ จัดให้มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดให้มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ผู้เรียนมีสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจที่ดี ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้การประสานราชการกับหน่วยงานต่าง ๆ และยังประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสู่สาธารณชน

ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ (Cohen and Uphoff, 1997, p. 40) ได้เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation in implementation) การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงานและการขอความช่วยเหลือปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่บุคลากร สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ ที่จะทำ ให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ จึงได้นำรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นพลังในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางเอาไว้ มีแนวทางการดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพ

ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ โศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 86-87) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมนกร นาควารี (2559, หน้า 73-76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เขต 31 พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกพร มนัส (2559, หน้า 80-84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานและพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ควรพัฒนาการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา กับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ มีทัศนศึกษาและศึกษาแหล่งเรียนรู้ตามสถานที่ต่าง ๆ

1.2 ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ควรพัฒนาการกำหนดนโยบาย การวางแผน งานวิชาการ และการวางแผนจัดทำหลักสูตรอย่างมีส่วนร่วม จัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำกับติดตาม การปฏิบัติงานและนิเทศงานวิชาการ

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ควรพัฒนาวางแผนอัตรากำลัง และสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรใน

โรงเรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

1.4 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ควรพัฒนาการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดหารายได้หรือระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดทำบัญชีการเงิน รายงานทางการเงินและงบการเงิน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีดังต่อไปนี้

2.1 กระบวนการบริหารและการจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ควรมีระบบบริหารจัดการคุณภาพ มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2.2 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ควรมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ มีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน จัดให้มีการมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

2.3 คุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ควรเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยมุ่งที่คุณภาพของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เน้นผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน มีความสามารถในการคิดคำนวณ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ควรพัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานงบประมาณ พัฒนาการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดหารายได้หรือระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดทำบัญชีการเงิน รายงานทางการเงินและงบการเงิน มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการเรียน

การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ มีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน จัดให้มีการมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

3.2 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา กับ คุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยมุ่งที่การบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรพัฒนาการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ มีทัศนศึกษาและศึกษาแหล่งเรียนรู้ตามสถานที่ต่าง ๆ ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรพัฒนาการกำหนดนโยบาย การวางแผน งานวิชาการ และการวางแผนจัดทำหลักสูตรอย่างมีส่วนร่วม จัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำกับติดตาม การปฏิบัติงานและนิเทศงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ควรพัฒนาวางแผน อัตรากำลัง และสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรพัฒนาการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดหารายได้หรือระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดทำบัญชีการเงิน รายงานทางการเงินและงบการเงิน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียน โดยมุ่งที่คุณภาพของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน มีความสามารถในการคิดคำนวณ

3.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา กับ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ควรเสริมสร้างประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยมุ่งที่คุณภาพของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา กระบวนการบริหารและการจัดการ ควรมีระบบบริหารจัดการคุณภาพ มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ มีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน

จัดให้มีการมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก คุณภาพของผู้เรียน ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน มีความสามารถในการคิดคำนวณ มีความสัมพันธ์กับด้านการบริหารงานงบประมาณ การจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดหารายได้หรือระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดทำบัญชีการเงิน รายงานทางการเงินและงบการเงิน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของการทำงานของครู สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ. 2560 – 2564**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (6 สิงหาคม 2561). **มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561**.
- กัญญาวิญญู ธารีบุญ และนพดล เจนอักษร. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย. ใน **รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2558** (หน้า 129-131) นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). **ยุทธศาสตร์การบริหาร 8E ด้านประสิทธิผล**. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <http://drdancando.com>.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนกพร มนัส. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ชนิตา ชัยศุกววัฒน์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ธนบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ถนอม สุขสง่าเจริญ. (2526). **แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ**. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- ทับทิม แสงอินทร. (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวิสุทธิวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ทานตะวัน อินทร์จันทร์. (2546). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชน**

- ย่อยในเขตเทศบาลเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นงคราญ ศุภระมณี. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือง ศรีทรัพย์. (2542). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพล
 ต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่น
 สอดแทรกเชิงเส้น. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ประจวบ สือประสาร. (2542). การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการ
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรม
 มาธิราช, สุโขทัย.
- ปราชนา กล้าพจณ. (2543). **สู่ทางสู่ความสำเร็จของนักบริหาร.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การ
 ศาสนา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (14 สิงหาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา.** 116(74
 ก). หน้า 3,4,8,12.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม (พิมพ์ครั้งที่ 3).
 กรุงเทพฯ: บัคพอยท์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (6 เมษายน 2560). **การจัดการศึกษาของ
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.** 134(40 ก). 74.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา
 , ชลบุรี.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
 9. ใน **รวมบทความวิจัยวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2560** (หน้า 305-307) นครปฐม:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วันชัย โกลละสุด. (2549). **ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม.** สืบค้นเมื่อ 29
 กรกฎาคม 2562, จาก http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_53/km_team53.htm.
- วินัย คำวิเศษ และกฤษณะ ดาราเรือง. (2561). การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 2. ใน **รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2561** (หน้า 228-229) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

วิชญ์ หยกจินดา. (2557). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกร่าง ตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศมนกร นาควารี. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศุภวรรช เชื้อเมืองพาน และคณะ. (2556). **การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวโดยชุมชนกรณีศึกษา บ้านไร่กองซิง ตำบลหนองควาย อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่**. ใน **รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2562** (หน้า 9) เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ไตรภดา คล้ายหนองสรวง. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สมบัติ นามบุรี. (2562). **ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์**. ใน **รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2562** (หน้า 186) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.

สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). **รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา**. วารสารวิชาการ, 4(เมษายน 2545), 50.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน**. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <https://www2.opdc.go.th>.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **การบริหารสถานศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <https://data.bopp-obec.info>.

สิริอร นิยมเดช. (2556). **การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ**

- หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ปี 2555 บ้านหนองอ้อ หมู่ 3 ตำบลมะขาม
อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุรัชย์ ช่วยเกิด. (2547). **คุณลักษณะของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลโรงเรียนภายใต้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ. (2557). **การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร.** กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โสภิตา ศรีนุ่น. (2558). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
เมืองเบตงอำเภอเบตงจังหวัดยะลา.** สารนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ยะลา.
- อดิน รพีพัฒน์. (2547). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์
การศึกษานโยบายสาธารณสุข.
- เอกชัย คำผล. (2558). **การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- Barnard I. C. (1968). **The functions of executive.** Cambridge Harvard University Press:
Massachusetts and London English.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1997). **Rural development participation: Concept and
measure for project design implementation and evaluation: Rural
development committee center for international studies.** New York: Cornell
University Press.
- Etzioni, A. (1964). **Modern organization.** New Jersey: Prentice – Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1973). **Organizations: behavior
structure and Process.** Texas: Business.
- Gibson, J. M. Ivancevich & Donnelly, J. H. (1979). **Organization: Behavior, Structure,
Process.** (3rd Ed.). Texas: Business.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). **Educational administration: Theory, research, and
practice.** (6th Ed.). New York: McGraw–Hill.
- Judith R. Gordon. (1987). **A diagnostic approach to organizational behavior.** Boston:
Allyn and Bacon.

- Keith Davis. (1981). **Human behavior at work: Organizational behavior**. New York: McGraw–Hill.
- Krejcie, R. V., &, Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. n.p.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its marketing and value**. New York: McGraw–Hill.
- Mott, R. M. (1972). **The character of effective organization**. New York: Harper and Row.
- Robbins, P. (1990). **Organization theory: Structure design and application**. New Jersey: Prentice–Hall.
- Russell. C. Swansburg. (1996). **Management and Leadership for Nurse Managers**. Boston: Jones and Bartlett.
- Schein, E. H. (1970). **Organizational psychology: Englewood Cliffs**. (2nd ed.). New Jersey: Prentice–Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1980). **Education governance and administrative: Englewood Cliffs**. New Jersey: Prentice–Hall.
- Walsh, M. (1999). **Building a Successful School**. London: Kogan PageWebber, George.
- William P. Anthony. (1978). **Participative Management**. Massachusetts: AddisonWesley.

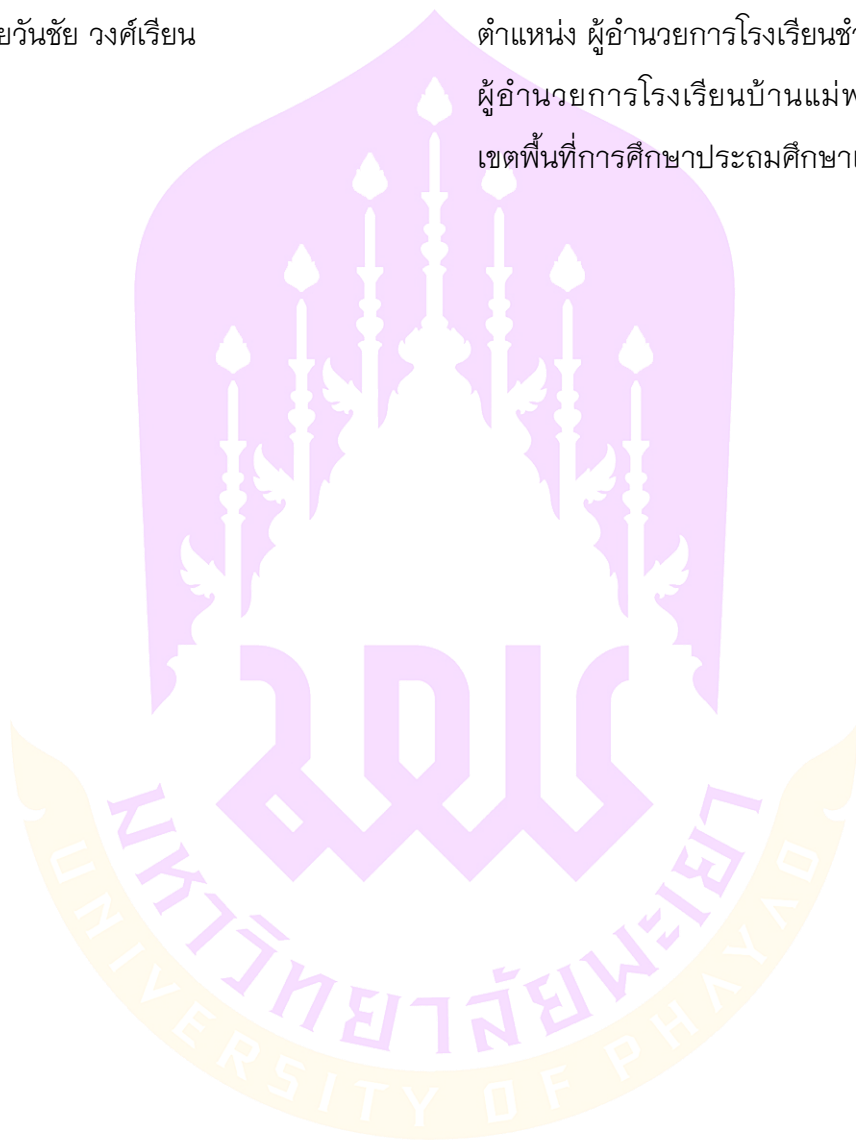


ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.ปุณณ์รัตน์ ไชยคำ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครเชียงราย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คัล้ายอ่ำ ตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา
3. นายวันชัย วงศ์เรียน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่พริก สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย และเพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในด้านการบริหารการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย สำหรับใช้เป็นแนวทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับ ผู้บริหาร ครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จำนวน 4 ด้าน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จำนวน 3 ด้าน

ณัฐกานต์ วงศ์ใหญ่

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย/ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับท่าน

1. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

2. ตำแหน่งงาน

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครู

3. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



**ตอนที่ 2 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย**

คำชี้แจง จงเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติตามสภาพที่เป็นจริงและตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
0.	การกำหนดนโยบาย การวางแผนงานวิชาการ และการ วางแผนจัดทำหลักสูตร		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 4 หมายถึง ท่านมีความคิด
เห็นว่า มีการกำหนดนโยบาย การวางแผนงานวิชาการ และการวางแผนจัดทำหลักสูตร ใน
ระดับความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1.	กำหนดนโยบาย การวางแผนงานวิชาการ และการ วางแผนจัดทำหลักสูตรอย่างมีส่วนร่วม					
2.	ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ใน-นอกห้องเรียน					
3.	ใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
4.	พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
5.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผล					
6.	กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานและนิเทศงานวิชาการ					
7.	จัดให้มีการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน					
8.	จัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
ด้านการบริหารงานงบประมาณ						
9.	วางแผนการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณ					
10.	กำหนดให้มีการตรวจสอบ และติดตามการใช้งบประมาณ					
11.	จัดหารายได้หรือระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
12.	การจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
13.	ให้บริการ ควบคุม ดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียน					
14.	จัดทำบัญชีการเงิน รายงานทางการเงินและงบการเงิน					
ด้านการบริหารงานบุคคล						
15.	วางแผนอัตรากำลัง และสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน					
16.	ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเอง					
17.	เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน					
18.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน					
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
19.	พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ					
20.	ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก					

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
21.	ประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสู่สาธารณชน					
22.	ประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น					
23.	ส่งเสริมงานกิจการนักเรียน					
24.	มีทัศนศึกษาและศึกษาแหล่งเรียนรู้ตามสถานที่ต่าง ๆ					
25.	ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง จงเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติตามสภาพที่เป็นจริงและตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการมีประสิทธิภาพของสถานศึกษามากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการมีประสิทธิภาพของสถานศึกษามาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
0.	มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และ การคิดคำนวณ		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ในระดับที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
คุณภาพของผู้เรียน						
1.	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน					
2.	ผู้เรียนมีความสามารถในการเขียน					
3.	ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร					
4.	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดคำนวณ					
5.	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์					
6.	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน					
7.	ผู้เรียนมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็น และ แก้ปัญหา					
8.	ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
9.	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร สถานศึกษา					
10.	ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องาน อาชีพ					
11.	ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี					
12.	ผู้เรียนมีสุขภาพะทางร่างกาย และจิตใจที่ดี					
13.	ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย					
14.	ผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและ หลากหลายทางวัฒนธรรม					

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
กระบวนการบริหารและการจัดการ						
15.	สถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน					
16.	สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการคุณภาพ					
17.	สถานศึกษามีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย					
18.	สถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ					
19.	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ					
20.	สถานศึกษามีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและ การจัดการเรียนรู้					
กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
21.	สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้					
22.	สถานศึกษาจัดให้มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
23.	สถานศึกษาจัดให้การบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก					
24.	สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน					
25.	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

คำชี้แจง

การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

- + 1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านการบริหารงานวิชาการ							
1.	การกำหนดนโยบาย การวางแผน งาน วิชาการ และการวางแผนจัดทำหลักสูตร อย่างมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.	การส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ ใน-นอกห้องเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.	การใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
4.	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.	การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวัดและ ประเมินผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วย การวัดผล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.	การกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานและ นิเทศงานวิชาการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7.	การจัดให้มีการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8.	การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ไม่ได้
ด้านการบริหารงานงบประมาณ							
9.	การวางแผนการจัดตั้ง และจัดสรร งบประมาณ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10.	การกำหนดให้มีการตรวจสอบ และ ติดตามการใช้งบประมาณ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11.	การจัดหารายได้หรือระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษา	1	1	0	2	0.67	ใช้ไม่ได้
12.	การจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13.	การให้บริการ ควบคุม ดูแลรักษา ทรัพย์สินของโรงเรียน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
14.	การจัดทำบัญชีการเงิน รายงานทาง การเงินและงบการเงิน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานบุคคล							
15.	วางแผนอัตรากำลัง และสรรหา บรรจุ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	แต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน						
16.	การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียน ให้มีการพัฒนาตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18.	การควบคุมความประพฤติของคนใน องค์กรให้เป็นไปตามแบบแผนที่พึง ประสงค์	0	1	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
19.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานทั่วไป							
20.	การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
21.	การประสานงานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กร ภายนอก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22.	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสู่ สาธารณชน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23.	การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและ ส่วนท้องถิ่น	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
24.	การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน	0	1	1	2	0.67	ใช้ไม่ได้
25.	การทัศนศึกษาและศึกษาแหล่งเรียนรู้ ตามสถานที่ต่าง ๆ	0	1	1	2	0.67	ใช้ไม่ได้
26.	การดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมในโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1. คุณภาพของผู้เรียน
2. กระบวนการบริหารและการจัดการ
- 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
		คุณภาพของผู้เรียน					
1.	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้เรียนมีความสามารถในการเขียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดคำนวณ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
5.	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างมี วิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
7.	ผู้เรียนมีความสามารถในการแสดงความ ความคิดเห็น และแก้ปัญหา	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
8.	ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้าง นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
9.	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตาม หลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติ ที่ดีต่องานอาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ไม่ได้
11.	ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้เรียนมีสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจที่	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	ดี						
13.	ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและ ความเป็นไทย	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
14.	ผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความ แตกต่างและหลากหลายทางพหุ วัฒนธรรม	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
กระบวนการบริหารและการจัดการ							
15.	สถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และ พันธกิจที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16.	สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการ คุณภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17.	สถานศึกษามีการดำเนินงานพัฒนา วิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน ตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุก กลุ่มเป้าหมาย	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
18.	สถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
19.	สถานศึกษามีการจัดสภาพ แวดล้อมทาง กายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20.	สถานศึกษามีการจัดระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหาร จัดการและ การจัดการเรียนรู้	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ							
21.	สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ผ่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	กระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้						
22.	สถานศึกษาจัดให้มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23.	สถานศึกษาจัดให้มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24.	สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ไม่ได้
25.	สถานศึกษามีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

1. ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

1.1 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

		N	%
Cases	Valid	30	100.00
	Excluded ^a	0	.00
	Total	30	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.98	50

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

		N	%
Cases	Valid	30	100.00
	Excluded ^a	0	.00
	Total	30	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.97	25

1.3 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.00
	Excluded ^a	0	.00
	Total	30	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.95	25

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

Statistics

		1. ระดับการศึกษา	2. ตำแหน่งงาน	3. ประสบการณ์การทำงาน
N	Valid	254	254	254
	Missing	0	0	0
Mean		2.22	1.94	2.17
Std. Deviation		.44	.24	.72

1. ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	.40	.40	.40
	ปริญญาตรี	196	77.20	77.20	77.60
	ปริญญาโท	56	22.00	22.00	99.60
	ปริญญาเอก	1	.40	.40	100.0
	Total	254	100.00	100.00	

2. ตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	16	6.30	6.30	6.30
	ครู	238	93.70	93.70	100.00
	Total	254	100.00	100.00	

3. ประสบการณ์การทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	47	18.50	18.50	18.50
	5-10 ปี	116	45.70	45.70	64.20
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	91	35.80	35.80	100.00
	Total	254	100.00	100.00	

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	254	2	5	3.78	.88
A2	254	2	5	3.91	.64
A3	254	2	5	3.86	.78

A4	254	2	5	3.87	.83
A5	254	2	5	3.92	.62
A6	254	2	5	3.85	.87
A7	254	2	5	3.88	.60
A8	254	2	5	3.83	.88
A9	254	2	5	3.85	.87
A10	254	1	5	3.83	.68
A11	254	2	5	3.79	.69
A12	254	1	5	3.78	.87
A13	254	1	5	3.88	.84
A14	254	2	5	3.80	.68
A15	254	1	5	3.76	.93
A16	254	2	5	3.89	.68
A17	254	2	5	3.88	.75
A18	254	2	5	3.86	.88
A19	254	1	5	3.85	.85
A20	254	1	5	3.81	.86
A21	254	2	5	3.89	.77
A22	254	1	5	3.91	.63
A23	254	1	5	3.87	.86
A24	254	1	5	3.86	.87
A25	254	2	5	3.93	.58
Valid N (listwise)	254				

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	254	2	5	3.83	.72
B2	254	2	5	3.90	.72
B3	254	2	5	3.93	.66
B4	254	1	5	3.65	.85
B5	254	2	5	3.55	.85
B6	254	1	5	3.62	.82
B7	254	2	5	3.71	.83
B8	254	1	5	3.68	.90
B9	254	2	5	3.92	.70
B10	254	2	5	3.91	.72
B11	254	2	5	4.02	.69
B12	254	2	5	4.08	.69
B13	254	2	5	4.07	.67
B14	254	2	5	4.00	.69
B15	254	2	5	3.99	.71
B16	254	1	5	3.88	.82
B17	254	2	5	3.91	.68
B18	254	2	5	3.97	.76
B19	254	2	5	3.92	.72
B20	254	2	5	3.95	.76
B21	254	1	5	3.97	.70
B22	254	2	5	3.90	.73
B23	254	2	5	3.87	.75
B24	254	2	5	3.85	.74

Y1	Pearson Correlation	.697**	.655**	.681**	.778**	.768**	1	.783**	.812**	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	254	254	254	254	254	254	254	254	254
Y2	Pearson Correlation	.732**	.729**	.752**	.778**	.811**	.783**	1	.838**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	254	254	254	254	254	254	254	254	254
Y3	Pearson Correlation	.715**	.652**	.723**	.795**	.787**	.812**	.838**	1	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	254	254	254	254	254	254	254	254	254
Ytot	Pearson Correlation	.755**	.715**	.753**	.832**	.833**	.966**	.902**	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	254	254	254	254	254	254	254	254	254

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ณัฐกานต์ วงศ์ใหญ่
วัน เดือน ปี เกิด	25 กันยายน 2534
สถานที่เกิด	เชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 คบ. (เคมี 5 ปี), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	215/1 หมู่ที่ 14 ตำบลบ้านคู อำเภอมือจาว จังหวัดเชียงราย 57100
ผลงานตีพิมพ์	ณัฐกานต์ วงศ์ใหญ่ (ผู้บรรยาย). (25 เมษายน 2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษารั้งที่ 6 (หน้า 287-300). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

