



การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

ในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

นุรไอนี เจ๊ะกา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา



**The Participative Administration and The Effectiveness of
Administrators in The Worldclass Standard School
in Narathiwas Province under The Mathayom
Education Service Area Office 15**

Nur-inee Cheka

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Master of Education
Field in Educational Administration**

**Graduate School
Yala Rajabhat University**

2014

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)

The Participative Administration and The Effectiveness
of Administrators in The Worldclass Standard School
in Narathiwas Provice under The Mathayom Education
Service Area Office 15

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์

นุรไอนี เจ๊ะกา

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูณี แก้วเอี่ยม)

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมจิตร อุคม)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูณี แก้วเอี่ยม)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ภูมทล)

วันที่ 22 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นุรไอนี เจ๊ะกา
ชื่อปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2557

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรณี แก้วเอี่ยม ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุญภิรมย์ กรรมการ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 152) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 4) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .925 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
มาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า

4.1 ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร ผู้บริหารขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานและผู้บริหารไม่ไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ปัญหาประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผู้บริหารไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกฝ่ายเข้าใจไม่ตรงกันและผู้บริหารไม่เข้าใจวัฒนธรรมและสภาพของโรงเรียน

4.3 ข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน ผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้ความเป็นกันเองต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้อำนาจและอิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารควรให้ความสำคัญยุติธรรม

4.4 ข้อเสนอแนะประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผู้บริหารควรวางแผนก่อนการทำงานและปรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการวางแผนร่วมกันและผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจและทำวิจัยเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญยุติธรรมและผู้บริหารควรสนับสนุนโครงการและงบประมาณทุกโครงการ

Abstract

Thesis title The Participative Administration and The Effectiveness of Administrators in The Worldclass Standard School in Narathiwat Province under The Mathayom Education Service Area Office 15

Researcher Nur - inee Cheka

Degree Sought Master of Education

Major Educational Administration

Academic Year 2014

Thesis Advisors

1. Assistant Professor Dr. Jarunee Kao-ian
2. Assoc. Professor Dr. Santi Bunphirom

The purpose of this research were 1) To study the level of the participative administration of administrators in the worldclass standard school in Narathiwat province under the mathayom education service area office 15. 2) To study the level of the effectiveness of administrators in the worldclass standard school in Narathiwat province under the mathayom education service area office 15. 3) To consider correlation between participative administration and the effectiveness of administrators in the worldclass standard school in Narathiwat province under the mathayom education service area office 15. And 4) To examine problems and suggestions on the participative administration and the effectiveness of administrators in the worldclass standard school in Narathiwat province under the mathayom education service area office 15.

The sample groups were 236 persons. The employed research instrument was a questionnaire consisting of four parts with .925 reliability. Statistics used for data analysis were percentage, frequency, standard deviation and the correlation of Pearson.

Research finding were as the following:

1. The level of the participative administration of administrators in the worldclass standard school in Narathiwat province under the mathayom education service area office 15 was found at high level.

2. The level of the effectiveness of administrators in the worldclass standard school in Narathiwat province under the mathayom education service area office 15 was found at high level.

3. The correlation between the participative administration and the effectiveness of administrators in the worldclass standard school in Narathiwat province under the mathayom education service area office 15 was relations on 0.01 level of significance.

4. To examine problems and suggestions on the participative administration and the effectiveness of administrators in the worldclass standard school in Narathiwat province under the mathayom education service area office 15, from highest frequency are as the following:

4.1 The problems on the participative administration of administrators ; administrators rarely get feedback of workers, administrators did not relation with workers, workers can not feedback about Their work and administrators did not trust workers.

4.2 The problems on the effectiveness of administrators ; administrators can not adapt to the worker, administrators has not goal, all workers are misunderstand and administrators did not get culture and environment of school.

4.3 The suggestions on the participative administration of administrators ; administrators should provide all workers understanding, administrators should be attentive and friendly, administrators should provide the power and freedom to workers and administrators should provide fairness.

4.4 The suggestions the effectiveness of administrators ; administrators should plan and adjust concept, administrators should coordinate with worker and support for research, administrators should fairness and administrators should support all project.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรุณี แก้วเอี่ยม และ รองศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุญภิรมย์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข เสนอแนะและติดตามความก้าวหน้า รวมทั้งชี้แนะข้อมูลทางด้านวิชาการผู้ค้นคว้ามีความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมศักดิ์ ด้านเดชา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมจิตร อุดม ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำเพิ่มเติมอย่างดียิ่ง และคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้จนทำให้งานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ วิทยานิพนธ์ คณะกรรมการสถานศึกษา, สมาคมศิษย์เก่า, สมาคมผู้ประกอบการและคณะครูโรงเรียนเบญจมราชูทิศ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ คณะกรรมการสถานศึกษา, สมาคมศิษย์เก่า, สมาคมผู้ประกอบการและคณะครูโรงเรียนนราธิวาส, โรงเรียนนราสิกขาลัย, โรงเรียนสุไหงโกทกและโรงเรียนตันหยงมัส จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดส่งให้ผู้วิจัยด้วยความเรียบร้อยและติดตามแบบสอบถามจนครบตามกลุ่มเป้าหมาย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ครอบครัว เพื่อนๆ ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจ คุณค่าและประโยชน์อันพึงจะเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอขอบความกตัญญูบูชาแต่บิดาและมารดาที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

นุรไอนี เจ๊ะกา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	6
3. ขอบเขตด้านตัวแปร.....	7
3.1 ตัวแปรต้น.....	7
3.2 ตัวแปรตาม.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. การบริหาร.....	11
1.1 ความหมายของการบริหาร.....	12
1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหาร.....	12
1.3 กระบวนการบริหาร.....	14
2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	15
2.1 ความเป็นมาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	15
2.2 ความหมายของนิติบุคคล.....	15
2.3 บทบาท อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาตามกฎหมาย.....	16
2.4 การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	17

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
2.5 ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา.....	19
3. การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล.....	25
3.1 ความหมายของโรงเรียนมาตรฐานสากล.....	25
3.2 แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	32
3.3 โรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับประถมศึกษา.....	34
3.4 โรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น.....	34
3.5 โรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย.....	35
3.6 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ.....	35
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	38
4.1 ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	39
4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	39
4.3 การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	42
4.4 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	47
4.5 ความจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	49
5. ประสิทธิภาพขององค์กร.....	50
5.1 ความหมายของประสิทธิภาพขององค์กร.....	51
5.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร.....	52
5.3 แนวทางการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร.....	56
5.4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียน.....	63
5.5 การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน.....	68
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15.....	74
6.1 ประวัติความเป็นมา.....	74
6.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์.....	74
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	75
1. งานวิจัยในประเทศ.....	75

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
2.งานวิจัยต่างประเทศ.....	81
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	83
สมมติฐานการวิจัย.....	84
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
1. ลักษณะของเครื่องมือ.....	87
2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	90
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ.....	92
2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
แผนปฏิบัติการวิจัย.....	93
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	121
อภิปรายผล.....	129
ข้อเสนอแนะ.....	142
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	142
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	143

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	144
ภาคผนวก.....	150
ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	151
ภาคผนวก ข ค่า IOC ในการวิจัย.....	155
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	159
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น.....	169
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	171
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ.....	175
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ทำการวิจัย.....	177
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	179
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	181

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมาตรฐานสากลต่อยอดจากสมรรถนะและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.....	30
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ.....	86
3 แสดงกิจกรรมดำเนินการตามแผนปฏิบัติการวิจัย.....	93
4 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง.....	95
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15..	97
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	98
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	99
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	100
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจกัน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	101
10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15.....	102
11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกเป็นรายชื่อ.....	102
12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ.....	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสามารถในการบูรณาการ จำแนกเป็นรายข้อ..... 106
14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายข้อ..... 107
15	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15..... 108
16	ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15..... 110
17	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15..... 112
18	ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัด นราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15..... 113
19	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัด นราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15..... 114

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	สัมฤทธิ์ผลทางวิชาการในการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21.....	26
2	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	31
3	โครงสร้างของระบบปฏิบัติการทั่วไป.....	55
4	ระบบย่อยของสังคมและหน้าที่พื้นฐาน.....	55
5	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	83



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ เป็นคนดีมีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 4) ในการจัดการศึกษาที่ดีมีคุณภาพและยั่งยืน จะต้องให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาไว้หลายมาตรา ได้บัญญัติไว้ ดังนี้ มาตรา 49 รัฐจะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อยสิบสองปีอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมทั้งมาตรา 18 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสร้างความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องพัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้นจากเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญ ส่งผลให้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นกฎหมายหลักทางด้านการศึกษาลำดับแรกของประเทศไทยที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลอย่างกว้างขวาง เพื่อกำหนดเนื้อหาสาระต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษานานใหญ่หรือต้องมีการปรับระบบการศึกษาใหม่ ซึ่งทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอีกครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์ของการจัดการศึกษาไทย (ทวิระโหลฐาน, 2552 : 1)

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมและสติปัญญา เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมทุกระดับอย่างสันติสุขการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ของสังคมและเงื่อนไขอื่นๆ ในบริบทต่างๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศในแต่ละยุคสมัย จากกระแสการเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางการเมือง ระบบเศรษฐกิจ การศึกษาการขยายตัวของความเป็นสังคมการเรียนรู้การนำความรู้ไปใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและบริบททางสังคมที่เปลี่ยนไป ทำให้การดำเนินงานการศึกษาของโรงเรียนปรับเปลี่ยน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การในทุกองค์การ โดยเฉพาะในภาครัฐผู้บริหารต้องวางแผนการใช้ทรัพยากรในทุกๆ ด้านที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ท่ามกลางการบริหารที่มีสภาพความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น ตัวชี้วัดที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดก็คือประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) ประสิทธิผลขององค์การมีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ เป็นการแสดงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดขององค์การไว้ (Robbin, 1990 ; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 1) ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การนั้นก็ล้มละลายไป (Banard, 1968; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 1) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า แนวความคิดเรื่องประสิทธิผล คือตัวชี้วัดหนึ่งที่เป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายถึงความสำเร็จในการบริหารองค์การ แต่การที่จะทำให้ประสิทธิผลบังเกิดขึ้นได้อาจต้องอาศัยกระบวนการที่ชัดเจน ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายและการที่จะสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งสำคัญคือผู้บริหารต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้าสนับสนุน (วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550:1) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ พรหมณ์สังข์และคณะ ที่พบว่า ปัจจัยด้านทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงเป็นอันดับสามข้อค้นพบนี้สอดคล้องที่ว่าทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ทักษะเชิงเทคนิคความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทักษะเชิงมนทัศน์การจัดการศึกษาความคิดรวบยอดการวางแผนและการติดตามและประเมินผล (ณัฐนันท์ พรหมณ์สังข์และคณะ, 2550 : 11)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายให้โรงเรียนมาตรฐานสากล (World – Class Standard School) เป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่ใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการพัฒนากระดานจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล ผู้เรียนมีศักยภาพและความสามารถทัดเทียมกับผู้เรียนนานาชาติประเทศ จากการศึกษาและวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกับหลักสูตรของนานาชาติ พบว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้เป็นลำดับแรก แต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์น้อยมาก ซึ่งต่างกับหลักสูตรหลายๆ ประเทศ อีกทั้งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ไม่สะท้อนให้เห็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนที่เชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจนเป็น

รูปธรรมในเรื่องการเรียนรู้ภาษาชุดการจัดการฝึกทักษะความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีการคิดประดิษฐ์และสร้างสรรค์งาน สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553 : 4) ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมุ่งหวังให้โรงเรียนมาตรฐานสากลทุกโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเพิ่มเติมสาระความเป็นสากล 4 สาระ ได้แก่ ทฤษฎีความรู้ การเขียนความเรียงขั้นสูง กิจกรรมสร้างสรรค์ประโยชน์และโลกศึกษา และความสำคัญในการจัดให้ผู้เรียนได้เรียนภาษาต่างประเทศที่ 2 อีกหนึ่งภาษา รวมทั้งการฝึกทักษะภาษาอังกฤษอย่างเข้มข้น เพื่อยกระดับความรู้ที่ได้จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นพลโลกที่ศักยภาพทัดเทียมกับนานาประเทศ เป็นเยาวชนไทยรุ่นใหม่เป็นผู้ที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สามารถสื่อสารได้สองภาษา ล้ำหน้าในทางความคิด สามารถผลิตงานได้อย่างสร้างสรรค์และมีจิตร่วมรับผิดชอบสังคมโลก โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล เริ่มดำเนินการตั้งตั้งแต่ปี 2553 มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการคือ พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก จัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ โดยมีโรงเรียนเป้าหมาย 500 โรงเรียนเป็นกลุ่มบุกเบิก และในปี 2555 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้คัดเลือกโรงเรียนรุ่นสองเพิ่มเติมจำนวน 232 โรงเรียนและเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลบังเกิดผลเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาได้มีการจัดการศึกษาไปสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานให้เป็นไปตามนโยบายที่โรงเรียนเป็นฐานและการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ประชากรในวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคและทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานโดยได้ดำเนินการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 46 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดยะลา จำนวน 12 โรงเรียนในจังหวัดปัตตานี จำนวน 17 โรงเรียนและโรงเรียนในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 17 โรงเรียน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15, 2553 : 1) ในช่วงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการศึกษา การกำหนดความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาที่เป็นเรื่องใหม่ที่จะต้องดำเนินการในหลายๆ เรื่องภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่งและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ได้กำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานการจัดการศึกษาโดยมีกลยุทธ์และจุดเน้นด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารและการศึกษาที่ต้องการพัฒนาความเข้มแข็งของสถานศึกษาในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

องค์กร การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษารวมทั้งการส่งเสริมการบริหารโดยมีสถานศึกษาเป็นฐาน เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารจัดการแบบองค์บุคคลในระดับสถานศึกษาที่พบว่า ยังขาดการมีส่วนร่วม ขาดการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลที่เกิดขึ้น ขาดความคล่องตัวในการบริหารและจากผลการในการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต15 ซึ่งคณะกรรมการการได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า โรงเรียนควรระดมทรัพยากรทุกส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาและสถานศึกษา โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาสมาคมศิษย์เก่าสมาคมผู้ปกครองและบุคลากรของโรงเรียนเข้ามาส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และวางแผนรวมทั้งการนิเทศติดตามและตรวจสอบให้เป็นระบบ จะทำให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลที่เข้มแข็ง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2556 : จ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถาวร เสงี่ยมยศ ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารที่มีคุณภาพและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านกระบวนการสร้างทีมงาน ด้านการวิเคราะห์และกำหนดลักษณะทีมงานที่สอดคล้องกับลักษณะงาน มีการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้วยการตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วมและผู้บริหารควรมีพฤติกรรมในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แบบมีส่วนร่วม มีกระบวนการตัดสินใจที่ดี รวมทั้งมีระบบการสั่งการที่สร้างความสมานฉันท์ให้การสนับสนุนในการพัฒนาและความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา (ถาวร เสงี่ยมยศ, 2550 : 95)

จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว อาจเป็นสัญญาณให้ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่างๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ นานานุกูลและคณะ (2541 : 15) ที่กล่าวว่าการทำงานในองค์กรใดๆก็ตามหากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่การหาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหาการทำงานร่วมกัน คิดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาวย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและเกิดความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาให้ดีขึ้นและสอดคล้องกับแนวคิดของดวงแก้ว กอแก้ว(2543 :17) ที่เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) การกระจายอำนาจในการบริหาร 3) การให้อำนาจในการตัดสินใจ และ 4) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในองค์กรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ

ผู้บริหาร จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยมีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับปฏิบัติ ถือเป็นเรื่องที่ทำทนายโดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารเข้าสนับสนุนเพื่อรวมใจของผู้ร่วมงานให้มีความเห็นตรงกันและสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะ แนวทางในการปฏิบัติและเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถเป็นทั้งคนดีและคนเก่งให้กับประเทศชาติสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัดนราธิวาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัดนราธิวาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัดนราธิวาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
2. ทำให้ทราบระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัดนราธิวาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

4. ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัดนครราชสีมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

5. เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 นำผลการวิจัยไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล ให้เป็นที่พึงพอใจอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 40 คน สมาคมศิษย์เก่า จำนวน 80 คน สมาคมผู้ปกครอง จำนวน 40 คน ครูผู้สอน จำนวน 416 คน ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ปีการศึกษา 2557 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 4 โรง คือ โรงเรียนนราธิวาส โรงเรียนนราสิกขาลัย โรงเรียนสุโขทัย และโรงเรียนคันทรงมิตร รวมทั้งสิ้นจำนวน 576 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15, 2556 : 5)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครอง ครูผู้สอนของโรงเรียนมาตรฐานสากลปีการศึกษา 2557 จังหวัดนครราชสีมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 236 คน ได้มาจากการคำนวณ โดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973 ; อ้างถึงใน พ่วงศรี วาณิชสุภวงศ์, 2546 : 100 – 102) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มแบบวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ภายใต้อขอบเขตเนื้อหา โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสวอนเบิร์ก (Swansburg, 1997; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 16 – 17) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & Objectives)
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)
3. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)
4. ด้านการไว้วางใจกัน(Trust)

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดของพาร์สัน (Parsons, 1977; อ้างถึงในวิริยกุล แสงศิริวัฒน์, 2550 : 24) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptation)
2. ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. ด้านความสามารถในการบูรณาการ (Integration)
4. ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ด้านการตั้งเป้าหมายและด้านวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและด้านการไว้วางใจกัน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายด้านความสามารถในการบูรณาการ และด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่มีการประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการร่วมแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกิจกรรมการบริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากลปีการศึกษา 2557 จังหวัดนครราชสีมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมร่วมกันและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ

สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา งานมีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน และควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. ความยืดหยุ่นผูกพัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็น กันเองแบบกัลยาณมิตร สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอคอย ช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

3. ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและเสรีภาพในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่การตัดสินใจใน งานการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็ม ความสามารถ

4. การไว้วางใจกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการตกลงในหลักการและวิธีการ แล้วให้อิสระต่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรมยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกันมีการยอมรับและชื่นชมผู้ได้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความภาคภูมิใจยินดีและปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้าง ความสำเร็จของงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

ประสิทธิผล หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นแนวทางที่เกิดจากการพัฒนาและบูรณาการมุ่งบรรลุ เป้าหมาย (Goal Attainment) และองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบ (System) เป็นพื้นฐานทำให้มีแนว ทางการประเมินประสิทธิผลองค์การที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ขององค์การซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน การปรับนโยบายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง และเทคโนโลยี และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามี ส่วนร่วมในการวางแผนงานและการแสวงหาแนวคิด และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการวางแผนและบริหารงบประมาณประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการจัดทำแผน เกี่ยวกับอัตรานบุคลากรประจำปีมีโครงการ งานวิจัยและผลงาน มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ

เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ความสามารถในการบูรณาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษาและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆของสถานการศึกษา โดยจัดทำระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อสถานศึกษามีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาต่อวิชาชีพ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กัน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต15ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนนราธิวาส, โรงเรียนนราสิกขาลัย, โรงเรียนสุไหงโกดกและโรงเรียนตันหยงมัสจังหวัดนราธิวาส

โรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนนราธิวาส,โรงเรียนนราสิกขาลัย, โรงเรียนสุไหงโกดกและโรงเรียนตันหยงมัสจังหวัดนราธิวาส

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต15 หมายถึง หน่วยงานซึ่งดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2525 มีหน้าที่กำกับ ดูแลสถานศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 46 โรงเรียนโดยจำแนกเป็นจังหวัดยะลา 12 โรงเรียน, จังหวัดปัตตานี 17 โรงเรียนและจังหวัดนราธิวาส 17 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหาร
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหาร
 - 1.3 กระบวนการบริหาร
2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1 ความเป็นมาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2 ความหมายของนิติบุคคล
 - 2.3 บทบาท อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาตามกฎหมาย
 - 2.4 การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.5 ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา
3. การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.1 ความหมายของโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.2 แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3.3 โรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับประถมศึกษา
 - 3.4 โรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
 - 3.5 โรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
 - 3.6 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 4.1 ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 4.3 การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

- 4.4 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 4.5 ความจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 5. ประสิทธิภาพขององค์กร
 - 5.1 ความหมายของประสิทธิภาพขององค์กร
 - 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร
 - 5.3 แนวทางการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร
 - 5.4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียน
 - 5.5 การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน
- 6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
 - 6.1 ประวัติความเป็นมา
 - 6.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1. งานวิจัยในประเทศ
 - 2. งานวิจัยต่างประเทศ
- กรอบแนวคิดการวิจัย
- สมมติฐานการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การบริหาร

ความหมายการบริหารจัดการในภาษาอังกฤษมีคำใช้อยู่ 2 คำคือ Administration และ Management การใช้คำ Administration นิยมนำไปใช้ในทางการบริหารราชการ ส่วนคำว่า Management นิยมใช้ในทางการบริหารธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตามคำสองคำนี้ อาจใช้แทนกันได้และหมายถึงการบริหารจัดการซึ่งความหมายดังกล่าวไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อมองในแง่ของการบริหารจัดการการศึกษา การบริหารจะเน้นการใช้คำว่า Administration มากกว่าคำว่า Management

1.1 ความหมายของการบริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหาร” (Administration)

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 18) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นงานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่รวมกันและร่วมกันทำงาน เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลและได้ประสิทธิภาพ

วิช วิรัชนิการรณ(2551 : 11) ได้กล่าวว่าการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า การบริหาร เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารภาครัฐโดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ การบริหารนำไปใช้กันอย่างกว้างขวางอย่างน้อยใน 6 หน่วยงาน ซึ่งจัดแบ่งตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงาน ได้แก่ การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐกิจ หน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ หน่วยงานระหว่างประเทศ หน่วยงานที่เรียกว่าองค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานภาคประชาชน

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 42) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นการดำเนินร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

มนูญ ร่มแก้ว (2553 : 16) ได้กล่าวว่า กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

จรุณี เก้าเอียน(2556 : 2) ได้กล่าวว่าการบริหารหรือการจัดการเป็นกระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหาร

การบริหารมีคุณค่ายิ่งต่องานหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้การบริหารมีความสำคัญและมีประโยชน์อาจกล่าวไว้เป็นข้อๆ ดังนี้ (สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 43)

1.2.1 ช่วยให้เกิดการลงมือปฏิบัติงาน เนื่องจากการบริหารมีกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญยิ่ง คือ การตัดสินใจ

1.2.2 ช่วยก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของบุคคล เพื่อให้งานที่ปฏิบัติได้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1.2.3 ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลและกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว เนื่องจากต้องมีการแบ่งงานกันทำและการทำงานประสานสัมพันธ์กัน

1.2.4 ช่วยให้เกิดประโยชน์กับตนเอง ผู้อื่น และสังคมโดยรวม เนื่องด้วยการบริหารเป็นกรรมวิธีที่บุคคลได้นำไปใช้ทางการบริหาร

1.2.5 ช่วยก่อให้เกิดการประหยัด เนื่องด้วยการปฏิบัติงานจะต้องมีปัจจัยต่างๆ เข้าไปสนับสนุน ช่วยให้งานได้ประสบความสำเร็จ สำหรับปัจจัยต่างๆ เช่น การใช้งบประมาณ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร เวลา เป็นต้น เพราะก่อนจะใช้ต้องมีการวางแผนก่อนว่าจะใช้อย่างไร เท่าไร และในเวลาใดจึงจะเหมาะสม

1.2.6 ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายความว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นการทำงานที่ลงทุนน้อยที่สุดในปัจจัยทางการบริหารแต่ได้ผลตอบแทนสูงสุด และทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติมีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิผล คือ เมื่อมีการทำงานเสร็จแล้วผลงานปรากฏออกมาตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2.7 ช่วยก่อให้เกิดความเป็นธรรมและความสามัคคี เนื่องด้วยการบริหาร คือ การแบ่งงานกันทำตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่มา รวมกลุ่มกันทำงาน มีการจัดสรรอย่างทั่วถึงทั้งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติและรวมถึงการจัดสรรผลประโยชน์อย่างทั่วถึงอีกด้วย ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่รู้สึกแตกแยกกัน

1.2.8 ช่วยให้นายงานหรือองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพราะการบริหารมีเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ

1.2.9 ช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ตามมา หมายความว่า การบริหารเป็นการปฏิบัติงานที่เกิดจากการกำหนดนโยบายของฝ่ายการเมือง หากการบริหารดำเนินการตอบสนองนโยบายของฝ่ายการเมือง แล้วการเมืองให้การสนับสนุนงบประมาณมากขึ้นจึงทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานทั้งในระบบบริหารและระบบปฏิบัติการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่า การบริหารมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเป็นการจุดประกายให้มีการเริ่มต้นในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการดำเนินการตามลำดับเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลในงานนั้น เนื่องด้วยผู้ปฏิบัติงานได้มองเห็นคุณค่าของการ

บริหาร

1.3 กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหารตามทัศนะของนักบริหาร ดังนี้ (สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 112 - 116)

1.3.1 กระบวนการบริหารตามแนวคิดของอองรีฟาโยล (Henry Fayol) กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Communicating) และการควบคุมงาน (Controlling)

1.3.2 กระบวนการบริหารตามแนวคิดของลูเทอร์ เอช กุลลิค และลินแดลล์ เออร์วิค (Luther H. Gulick and Lyndall Urwick) มีแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ซึ่งนำแนวคิดต่อจากฟาโยล เนื่องจากนำไปใช้ในการบริหารแล้วพบว่าไม่มีความสมบูรณ์ บุคคลทั้งสองจึงเพิ่มเติมจากเดิมมี 5 ขั้นตอนมาเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดทำงบประมาณ (Budgeting)

1.3.3 กระบวนการบริหารตามแนวคิดของฮาโรลด์คูนตซ์และซีริลล์โอดอนเนลล์ (Harold D. Koontz and Cyrill O'Donnell) ได้กำหนดขั้นตอนในการบริหารทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุมงาน (Controlling)

1.3.4 กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเอ็ดเวิร์ด เดมมิง (Edward Deming) ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร ทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ การวางแผนแก้ปัญหา (Plan) การลงมือแก้ปัญหา (Do) การตรวจสอบภายหลังจากการแก้ปัญหาแล้ว สภาพของปัญหานั้นได้ลดลงจนถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ (Check) และการแก้ไขแผนใหม่แล้วลงมือแก้ปัญหาดูตามแผนใหม่ที่เสร็จแล้วและตรวจสอบแผนใหม่ (Action)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการบริหารจัดการนั้น ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดทำงบประมาณ (Budgeting)

2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา หากไม่มีระบบการบริหาร สถานศึกษาก็จะไม่สามารถดำเนินการปฏิบัติกิจกรรมไปตามเป้าหมายได้ และการบริหารสถานศึกษายังเป็นเครื่องมือที่ชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาอีกด้วย

2.1 ความเป็นมาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการครั้งใหญ่ในกระทรวงศึกษาธิการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งได้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาตามมาตรา 39 ที่ว่า กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงการกระจายอำนาจจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน (School Based Management : SBM) จะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546 มาตรา 35 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (1) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลผลจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546 ประกาศใช้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งหวังจะเห็นการจัดการศึกษาที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสร้างควมพึงพอใจแก่ประชาชน(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 1)

2.2 ความหมายของนิติบุคคล

นิติบุคคลเป็นบุคคลที่กฎหมายสมมุติขึ้นเพื่อให้มีสิทธิหน้าที่และสามารถทำกิจการอันเป็นการก่อนิติสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ภายในขอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นิติบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ (ธีร ณะ, 2556 : 24 – 27)

1. นิติบุคคลในกฎหมายเอกชนจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลธรรมดาารวมกันทำกิจกรรมอันใดอันหนึ่งเพื่อให้ดำเนินกิจการอื่นๆ ได้นิติบุคคลจำเป็นจะต้องมีทรัพย์สินและสามารถทำนิติกรรมต่างๆ ได้โดยกำหนดให้บุคคลดังกล่าวจดทะเบียนเพื่อจัดตั้งนิติบุคคลขึ้นตามกฎหมายและดำเนินกิจการภายใต้นิติบุคคลเพียงคนเดียวเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของเอกชนและไม่มีการใช้อำนาจมหาชน

2. นิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนหมายถึงนิติบุคคลที่เกิดขึ้นตามกฎหมายมหาชนพระราชบัญญัติหรือกฎหมายให้จัดตั้งขึ้นเป็นการเฉพาะดำเนินกิจกรรมที่เป็นบริการสาธารณะและมีการใช้อำนาจมหาชนเช่นกระทรวงทบวงกรมองค์การมหาชนของรัฐเทศบาลวัด เป็นต้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลหมายถึงโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่กฎหมายยอมรับให้สามารถทำกิจการต่างๆ ได้ด้วยตนเองภายในขอบวัตถุประสงค์มีสิทธิและหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่นซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาได้เป็นการเฉพาะ

2.3 บทบาทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาตามกฎหมาย

อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. สิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลโดยทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอาญาสามารถทำนิติกรรมต่างๆ ภายในขอบวัตถุประสงค์ได้เองเช่นการซื้อขายแลกเปลี่ยนทรัพย์สินและจัดหารายได้ของสถานศึกษาเป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้และถือกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินต่างๆ โดยเฉพาะทรัพย์สินที่มีผู้ถือกรรมทั้งเป็นโจทก์และจำเลยในอรรถคดีต่างๆ ทั้งคดีแพ่งและอาญานอกจากนี้สถานศึกษายังมีสิทธิหน้าที่ข้อจำกัดและต้องผูกพันตามข้อกำหนดในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ดังนี้

1.1 มีสิทธิและหน้าที่เช่นบุคคลธรรมดาเว้นแต่สิทธิและหน้าที่ที่จะพึงมีพึงได้เฉพาะบุคคลธรรมดาเท่านั้นได้แก่สิทธิในการหมั้นการสมรสการรับบุตรบุญธรรม

1.2 การแสดงเจตนาหรือความประสงค์ในการทำกิจการใดๆ แสดงออกผ่านผู้แทนของนิติบุคคลได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาถ้าผู้บริหารได้แสดงเจตนาเกี่ยวกับการดำเนินการของสถานศึกษาไปอย่างไร่อมมีผลผูกพันสถานศึกษาไม่ผูกพันตัวผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการส่วนตัวแต่ถ้าทำนอกเหนือขอบวัตถุประสงค์สถานศึกษาไม่ต้องรับผิดชอบในการกระทำของผู้บริหาร

1.3 ถ้าประโยชน์ได้เสียของสถานศึกษาขัดกับประโยชน์ได้เสียของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้แทนในกิจการนั้นไม่ได้

2. อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่นสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานให้บริการสาธารณะของรัฐต้องจัดการศึกษาและทำกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาตามหลักการให้บริการสาธารณะของรัฐดังนี้

2.1 ความเสมอภาคต้องให้เด็กทุกคนได้เข้าเรียนประชาชนที่มาใช้บริการจะต้องได้รับประโยชน์จากการบริการสาธารณะอย่างเสมอกัน

2.2 ความต่อเนื่องของบริการสาธารณะสถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องอย่าให้หยุดชะงักและสร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนผู้มาขอรับบริการ

2.3 การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความต้องการของผู้ใช้บริการอยู่เสมอ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บทบาทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาตามกฎหมายคือสามารถทำนิติกรรมต่างๆภายในขอบวัตถุประสงค์ได้เองเช่นการซื้อขายแลกเปลี่ยนทรัพย์สินและจัดหารายได้ของสถานศึกษาเป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้และถือกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินต่างๆ โดยเฉพาะทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศรวมทั้งเป็นโจทก์และจำเลยในอรรถคดีต่างๆทั้งคดีแพ่งและอาญานอกจากนี้ต้องจัดการศึกษาและทำกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาตามหลักการให้บริการสาธารณะของรัฐ

2.4 การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (กรมวิชาการ, 2546 : 1) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสูงสุดในการจัดการศึกษาของโรงเรียนดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างดีในเรื่องของการบริหารการศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้ชัดเจนซึ่งงานของผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีมากมายทั้งในหน้าที่งานตามนโยบายและงานจากส่วนราชการอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 7)

1. การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (ศิริโรจน์ผลพันธุ์, 2548 : 72 – 73) การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิตกระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆโดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้คือผู้บริหารเพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้คือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้เหตุผลในการบริหารงาน 3) มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น 4) ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิด 5) ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา 6) มีศักยภาพในการบริหารจัดการระบบบริหารของโรงเรียนโดยนำคุณธรรมมาใช้ในโรงเรียนและ 7) สร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีกำลังใจที่จะเป็นครูดีครูเก่งและครูที่ปรึกษา

3. ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพควรมีการจัดระบบงานดังนี้ 1) กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะ 3 - 5 ปี 2) กำหนดแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร 3) พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น 4) องค์กรมีการพัฒนาตนเองทั้งด้านการเรียนรู้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการประกันคุณภาพ 5) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีคุณภาพและ 6) กำกับติดตามตรวจสอบทบทวนประเมินผลและรายงานผล

4. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศที่ควรริบดำเนินการคือ 1) การปฏิรูปการเรียนรู้ (Learning Reform) 2) การประกันคุณภาพการศึกษา (Education Quality Assurance) และ 3) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารตนเองมากขึ้นแต่ทั้งนี้สถานศึกษาต้องรู้จักปรับเปลี่ยนและทำหน้าที่ตามบทบาทใหม่ได้มีหน่วยตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานจะส่งเสริมให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะสนับสนุนในเรื่องการเงินและการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาจะช่วยให้การกระจายอำนาจให้ผลในเชิงบวกต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนเพื่อการบริหารสถานศึกษาสนองการปฏิรูประบบราชการให้ประชาชนพึงพอใจในบริการของรัฐมากขึ้นและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2545 ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า ธรรมนูญการปฏิรูป โดยยึดหลักการ 6 ประการ ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่าซึ่งโรงเรียนสามารถนำหลักธรรมนูญการปฏิรูปไปบูรณาการเข้ากับการดำเนินการด้านต่างๆ เพื่อให้เป้าหมายการจัดการศึกษาคือให้ผู้เรียนเป็นคนดีเก่งและมีความสุข

2.5 ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา

โรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยังเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ที่ใช้คนเงินวัสดุอุปกรณ์จำนวนมากการจัดหรือบริหารย่อมยุ่งยากซับซ้อนหากการจัดการบริหารในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพผลผลิตของโรงเรียนคือนักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีคุณภาพต่ำส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศย่อมจะล่าช้าตามไปด้วยดังนั้นการจัดระบบงานในโรงเรียนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะส่งเสริมให้การบริหารงานต่างๆเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพแนวความคิดการบริหารงานในโรงเรียนซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้นั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทราบและเกี่ยวข้องได้แก่งานบริหารวิชาการงานบริหารงบประมาณงานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป เมื่อสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลสถานศึกษาจึงเกิดภารกิจ 4 ด้านดังนี้ (ทวีท ะโหล, 2552 : 22 – 32)

(1) การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนสถานศึกษาชุมชนและท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียนชุมชนท้องถิ่นโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานุเคราะห์องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นๆอย่างกว้างขวาง

ขอบข่าย / ภารกิจ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนการเรียนรู้
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
11. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงาน และ

สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนการเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยีการศึกษการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้การนิเทศการศึกษากการแนะแนวการศึกษาการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(2) การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณมุ่งเน้นความคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิตผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานบริหารจัดการทรัพยากรเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่าย / ภารกิจ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 การจัดการทรัพยากร
 - 4.2 การระดมทรัพยากร
 - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
 - 5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือมปี
6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน

7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

7.2 การจัดหาพัสดุ

7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารการบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

(3) การบริหารงานบุคคล

การบริหารบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินงานบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย / ภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4. วินัยและการรักษาวินัย

5. การออกจากราชการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัยและการออกจากราชการ

(4) การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริหารงานอื่นๆบรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆในการให้บริหารการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานโดยมุ่งเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้การมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการสนับสนุนส่งเสริมประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่าย / ภารกิจ

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตาม

อัยยาศัย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ระบุไว้ในงานอื่น

แนวทางหรือเงื่อนไขที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ

1. รวบรวมจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันการบริหารยุคใหม่ต้องตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลมากกว่าสามัญสำนึกการมีข้อมูลที่มากกว่าจึงได้เปรียบในการกำหนดทางเลือก

2. วางแผนและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้การวางแผนช่วยให้ผู้บริหารงานมีทิศทางในการบริหารจัดการลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาและนโยบายการบริหารผู้บริหารต้องมีความรู้เรื่องการวางแผนและการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษาการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมประสานงาน การจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม อัยยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร

หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ

3. การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

โรงเรียนมาตรฐานสากล(World-Class Standard School)เป็นนวัตกรรมจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล ผู้เรียนมีศักยภาพและความสามารถแข่งขันทัดเทียมกับผู้เรียนของนานาชาติประเทศ (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553 : 1)

3.1 ความหมายของโรงเรียนมาตรฐานสากล

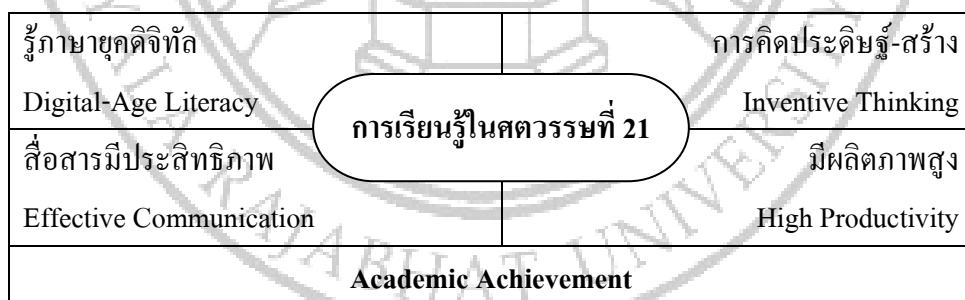
โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล(World-Class Standard) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World citizen)พัฒนายกระดับคุณภาพจัดการเรียนการสอนและการจัดการด้วยระบบคุณภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานสากลเป็นการต่อยอดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เป็นมาตรฐานชาติ(ตามที่โรงเรียนทุกโรงจะต้องดำเนินการเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาโดยสมศ. ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2545)

โดยภาพรวมคุณลักษณะที่พึงประสงค์พื้นฐานของทั้งสองมาตรฐานเหมือนกันคือการจัดการศึกษาให้คนในชาติเป็นคนเก่งคนดีและมีความสุขตามปณิญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO โดยในศตวรรษที่ 21ทุกประเทศได้มีการพัฒนาและใช้หลักสูตรการศึกษาที่มีเป้าหมายให้ผู้เรียนได้Learn to know, Learn to be, Learn to do เพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในฐานะพลเมืองของชาติและ Learn to live together เพื่อสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในฐานะพลโลก (มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก)

จากข้อค้นพบในการศึกษาวิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ที่ผ่านมาประกอบกับข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคนในสังคมไทยและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้มีการทบทวนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่มีความเหมาะสมชัดเจนทั้งเป้าหมายของหลักสูตรในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทักษะกระบวนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์จุดหมาย

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นทิศทางในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนในแต่ละระดับนอกจากนั้นได้กำหนดโครงสร้างเวลาเรียนขั้นต่ำของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละชั้นปีไว้ในหลักสูตรแกนกลาง และเปิดโอกาสให้สถานศึกษาเพิ่มเติมเวลาเรียนได้ตามความพร้อมและจุดเน้นอีกทั้งได้ปรับกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียนเกณฑ์การจบการศึกษาแต่ละระดับและเอกสารแสดงหลักฐานทางการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และมีความชัดเจนต่อการนำไปปฏิบัติ(สำนักวิชาการและมาตรฐาน, 2551 : 2)

โรงเรียนมาตรฐานสากลมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกโดยมุ่งหวังที่จะให้โรงเรียนได้พัฒนาต่อยอดคุณลักษณะของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงามมีจิตสาธารณะมีสมรรถนะทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตตลอดจนการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมรักความเป็นไทยให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์มีทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืนเยาวชนไทยเติบโตในสังคมโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีและสติปัญญาของมนุษย์เมื่อคำนึงถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและองค์ความรู้มหาศาลที่กำลังถูกสร้างขึ้นนักเรียนจำเป็นต้องมีทักษะที่จำเป็นเพื่อเผชิญความเปลี่ยนแปลงและใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่า รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้กำหนดให้ทักษะด้านเทคโนโลยีเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ไปสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 แต่ข้อเสนอจากงานวิจัยของ enGauge 21st ได้ก้าวไกลไปกว่านั้นด้วยการนำเสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตการเรียนรู้และการทำงานในยุคเทคโนโลยีดังนี้



ภาพที่ 1 : สัมฤทธิ์ผลทางวิชาการในการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

(ที่มา : แนวทางการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล, 2553 : 4)

1. ความรู้พื้นฐานในยุคดิจิทัล (Digital-Age Literacy)

ผู้เรียนจะต้องมีความรู้พื้นฐานวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาอังกฤษ ข้อมูล และทัศนภาพ (Visual & Information Literacies) และรู้พหุวัฒนธรรมและมีความตระหนักรู้ในระดับโลก (Multicultural Literacy & Global Awareness)

2. การคิดประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ (Inventive Thinking)

ผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัว-นำตนจัดการกับความซับซ้อน ใฝ่รู้ สร้างสรรค์กล้าเสี่ยงคิดได้ในระดับสูงและมีเหตุผล

3. การมีผลิตภาพสูง (High Productivity)

ผู้เรียนมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญวางแผนและบริหารจัดการมุ่งผลสำเร็จและใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพในโลกแห่งความเป็นจริงสามารถผลิตผลงานที่เหมาะสมมีคุณภาพสูง

4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication)

ผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมการร่วมมือและสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์มีความรับผิดชอบต่องานสังคมและส่วนรวม

จากสภาพของความเป็นสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ถูกขับเคลื่อนตามสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ในโลกอย่างหลากหลายจึงมีความจำเป็นต้องยกระดับผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสากลเพราะสังคมโลกปัจจุบันเป็นสังคมที่ประเทศไทยเข้าไปเกี่ยวข้องทั้งในบ้านเราหรือย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศสิ่งแรกที่เราต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่คือศักยภาพที่เป็นสากล (Global Competency) การที่ประเทศไทยเปิดประตูทางการค้ามีกระแสการไหลเวียนของการลงทุนมายังประเทศไทยกำลังคนรุ่นใหม่จะต้องพัฒนาให้มีความพร้อมระดับสากลในเรื่องการใช้ภาษาที่เป็นสากลในที่นี้หมายถึงภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศที่ 2 อื่นๆ การมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในขณะเดียวกันควรมีความรู้สังคมเราสังคมเขาเพื่อสามารถปรับรับให้เหมาะสมกับสภาพสังคมของเราหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ในฐานะเป็นเครื่องมือของการพัฒนาหากเราไม่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของเราให้อยู่ในระดับโลกได้แล้วเราจะดำรงคงอยู่ในสังคมโลกปัจจุบันได้อย่างไรเมื่อพิจารณาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการดังนี้(หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551, 2551 : 4)

1. ความสามารถในการสื่อสารเป็นความสามารถในการรับและส่งสารมีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคมรวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้องตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการคิดเป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์การคิดสังเคราะห์การคิดอย่างสร้างสรรค์การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผลคุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคมแสวงหาความรู้ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาและมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเองสังคมและสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตเป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่างๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันการเรียนรู้ด้วยตนเองการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการทำงานและการทำงานอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลการจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้การสื่อสารการทำงานและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม

จะเห็นได้ว่าหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และความรู้ความสามารถในสมรรถนะ 5 สมรรถนะซึ่งเมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลกได้แก่

1. เป็นเลิศวิชาการ (Smart) มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาอังกฤษ ข้อมูลและทัศนียภาพมีผลการเรียนดีเป็นที่ยอมรับระดับนานาชาติมีความถนัดหรือความสามารถเฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์สามารถศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาหรือระดับสูงทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ

2. สื่อสารสองภาษา (Communicator) มีทักษะการสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์มีทักษะการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือเพื่อการสื่อสารมีประสิทธิภาพ ใช้ภาษาสื่อสารได้ดีทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่นมีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากสถาบันทางภาษาต่างๆ

3. ผู้นำทางความคิด (Thinker) มีความใฝ่รู้สร้างสรรค์กล้าเผชิญความเสี่ยงคิดได้ในระดับสูงมีเหตุผลรู้จักคิดวิเคราะห์ใคร่ครวญวิจารณ์สังเคราะห์และประเมินค่ากล้านำเสนอความคิดที่สร้างสรรค์และแตกต่าง สามารถปรับตัวนำตนในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีแก้ปัญหาจัดการกับความซับซ้อนได้

4. ผลงานอย่างสร้างสรรค์ (Innovator) สามารถจัดลำดับความสำคัญวางแผนและบริหารจัดการสู่ผลสำเร็จสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ออกแบบสร้างสรรค์งานสื่อสารนำเสนอเผยแพร่มีผลงานออกแบบสร้างสรรค์ประดิษฐ์คิดค้นที่นำเสนอเผยแพร่ได้อย่างกว้างขวางสามารถผลิตผลงานที่เหมาะสมมีคุณภาพสูง

5. ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก (Global Citizenship) มีความตระหนักรู้สภาพการณ์ของโลก (Global Awareness) สามารถเรียนรู้และจัดการกับความซับซ้อนคลุมเครือมีความรู้เข้าใจและตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและของนานาชาติการจัดการเรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลจึงมุ่งสะท้อนคุณภาพของผู้เรียนต่อยอดจากสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกดังตารางที่ 1

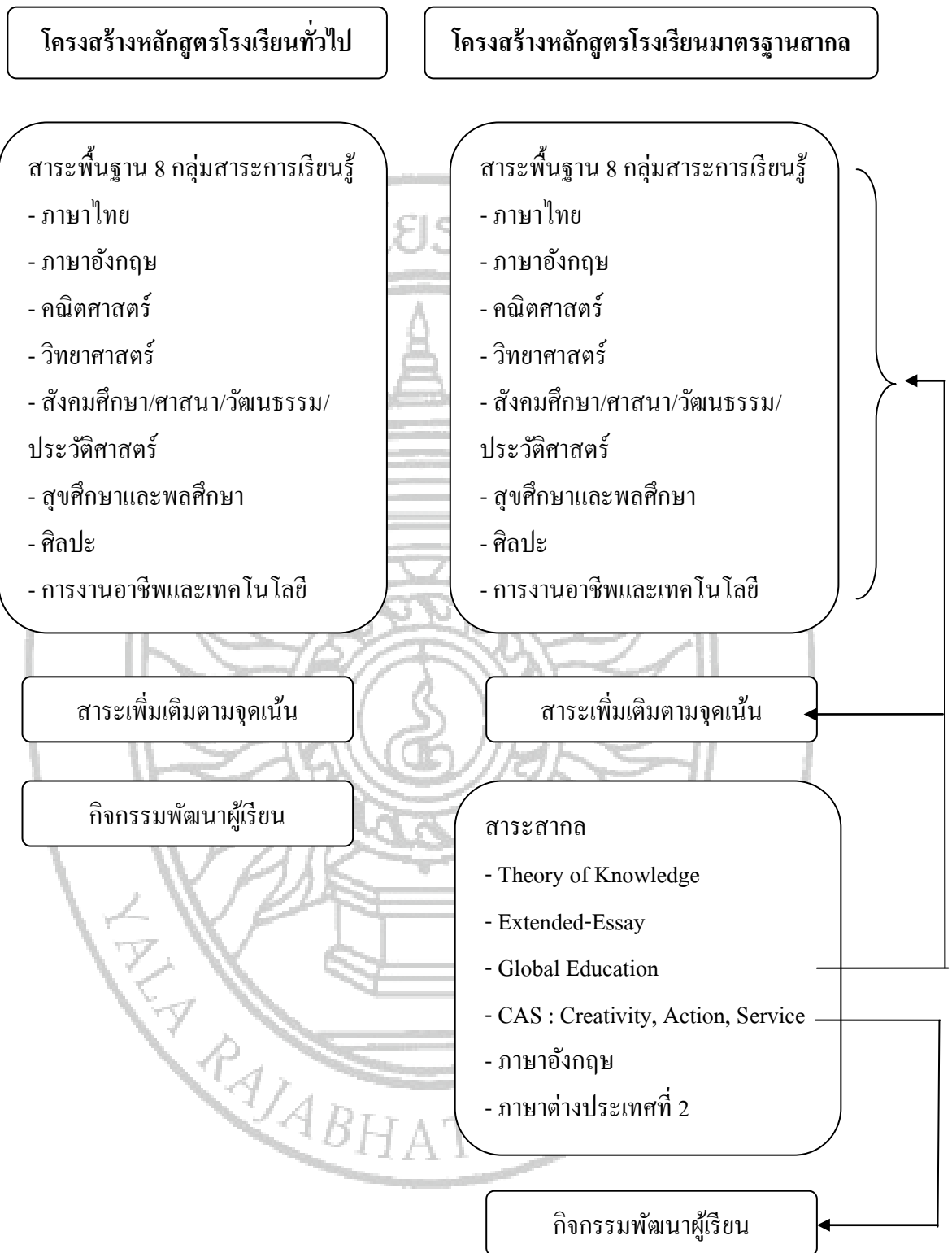
ตารางที่ 1 การจัดการเรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลต่อยอดจากสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

คุณลักษณะอันพึงประสงค์	สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	คุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล
1. รักชาติศาสนา ศักดิ์สิทธิ์ 2. ซื่อสัตย์สุจริต 3. มีวินัย 4. ใฝ่เรียนรู้ 5. อยู่อย่างพอเพียง 6. มุ่งมั่นในการทำงาน 7. รักความเป็นไทย 8. มีจิตสาธารณะ	1. ความสามารถในการสื่อสาร 2. ความสามารถในการคิด 3. ความสามารถในการแก้ปัญหา 4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	1. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน 2. มีภูมิรู้ 3. รู้จักใช้วิจารณญาณ 4. เป็นนักคิด 5. สามารถสื่อสารได้ 6. มีระเบียบวินัย 7. ใจกว้าง 8. รอบคอบ 9. กล้าตัดสินใจ 10. ยุติธรรม	1. เป็นเลิศวิชาการ 2. สื่อสารสองภาษา 3. ถ้าหน้าทางความคิด 4. ผลงานอย่างสร้างสรรค์ 5. ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

(ที่มา : แนวทางการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล, 2553 : 8)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลยังยึดหลักการและแนวคิดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ทุกประการคือให้ผู้เรียนได้เรียนกลุ่มสาระพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระเรียนสาระขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เพิ่มเติมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนดังเช่นที่ได้ถือปฏิบัติอยู่โรงเรียนจึงควรใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมจุดเน้นของโรงเรียนดังนั้นการจัดการเรียนการสอนสาระที่เป็นสากลมีลักษณะดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา



ภาพที่ 2 : การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

(ที่มา : แนวทางการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล, 2553 : 9)

3.2 แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลโรงเรียนจะต้องใช้หลักการและแนวคิดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ทุกประการคือให้ผู้เรียนได้เรียนกลุ่มสาระพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระเรียนสาระเพิ่มเติมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนดังเช่นที่ได้ถือปฏิบัติอยู่โดยโรงเรียนควรพิจารณาถึงความเหมาะสมสภาพความพร้อมและจุดเน้นของโรงเรียนในการจัดให้มีการเรียนการสอนสาระที่เป็นสากล 4 สาระได้แก่ทฤษฎีความรู้ (Theory of Knowledge : TOK) การเขียนความเรียงขั้นสูง (Extended-Essay) กิจกรรมสร้างสรรค์ประโยชน์ (CAS : Creativity, Action, Service) โลกศึกษา (Global Education) และเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภาษาต่างประเทศที่ 2 อีกหนึ่งภาษาสำหรับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรโดยนำสาระสากลมาจัดลงในหลักสูตรสถานศึกษาทั้งในเชิงบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ในสาระพื้นฐานทั้ง 8 สาระหรือจัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติมทั้งนี้โรงเรียนควรพิจารณาถึงความเหมาะสมของขอบข่ายสาระการเรียนรู้ของสาระสากลกับโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษาโดยดำเนินการดังนี้(สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553 : 10 - 18)

1. จัดเป็นหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ 1 หน่วยในรายวิชาพื้นฐานทั้ง 8 สาระได้แก่ทฤษฎีความรู้ (Theory of Knowledge : TOK) การเขียนความเรียงขั้นสูง (Extended-Essay) โลกศึกษา (Global Education) ทั้งนี้ลักษณะการจัดการเรียนการสอนที่เป็นหน่วยบูรณาการในรายวิชาพื้นฐานต้องใช้มาตรฐานและตัวชี้วัดและเน้นการจัดการเรียนการสอนตามธรรมชาติการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลที่เข้มข้นตามหลักการหรือทฤษฎีดังกล่าวสำหรับกิจกรรมสร้างสรรค์ประโยชน์ (CAS : Creativity, Action, Service) สามารถนำไปจัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในส่วนของชุมนุมชมรมหรือกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ได้เรียนรู้

2. จัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติมตามความพร้อมจุดเน้นและบริบทของสถานศึกษาโดยจัดทำคำอธิบายรายวิชาผลการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ในลักษณะเช่นเดียวกับการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ทั้งนี้โรงเรียนควรพิจารณาถึงความเหมาะสมของขอบข่ายสาระการเรียนรู้ของสาระสากลกับโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษาดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีความรู้ (Theory of Knowledge) เป็นสาระการสอนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังทักษะการค้นคว้าแสวงหาความรู้เพิ่มเติมต่อยอดความรู้ให้ลึกซึ้งในประเด็นความรู้ (Knowledge issues) ได้เรียนรู้จากการเรียนสาระการเรียนรู้พื้นฐาน 8 สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ไม่ใช้การสอนเนื้อหาเพิ่มครูผู้สอนจะไม่สอนสิ่งที่

เป็นเนื้อหาแต่สอนกระบวนการค้นคว้าและสืบค้นความรู้โดยผู้เรียนต้องค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาแสดงให้เห็นว่า “เรารู้ได้อย่างไร : How do we know?” และครูผู้สอนจะเป็นผู้ชี้แนะชี้แนะวิธีการแสวงหาความรู้ (Ways of Knowing) การใช้ข้อมูลเป็นเหตุผลการใช้ข้อมูลจากการค้นคว้าได้แย้งด้วยความคิดสนับสนุนเห็นด้วยและความคิดขัดแย้งไม่เห็นด้วยกับความรู้ที่ค้นพบ

2.2 การเขียนความเรียงขั้นสูง (Extended-Essay) เป็นสาระที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะการศึกษาค้นคว้าอย่างอิสระ (Independent Study/Research) ในเรื่องที่ตนสนใจจากการเรียนเนื้อหาสาระในสาระการเรียนรู้พื้นฐานและเขียนรายงานสิ่งที่ค้นพบจากการค้นคว้าเป็นความเรียงเชิงวิชาการตามแบบแผนการเขียนเชิงวิชาการมีองค์ประกอบต่างๆตามที่กำหนดครบถ้วน

2.3 โลกศึกษา (Global Education) เป็นสาระการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์ของโลกสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์โลกและสามารถมองเห็นช่องทางและวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาดโดยกำหนดให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์เหตุการณ์โลกใน 8 มิติได้แก่

การเรียนโลกศึกษา (Global Education) ไม่ใช่การสอนเนื้อหาสาระแต่หวังผลให้ผู้เรียน “คิดเป็นแก้ปัญหาเป็น” มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และทักษะการคิดวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Thinking) การจัดการเรียนการสอนเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนซึ่งควรจัดกิจกรรมให้มีความหลากหลายเช่นการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ประเด็นเหตุการณ์หรือปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้ (Issue/Problem-based Learning) การเรียนรู้โดยผ่านการสนทนา (Dialogue-based Learning) ฯลฯ

3. กิจกรรมสร้างสรรค์ประโยชน์ (CAS : Creativity, Action, Service) เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างรอบด้านเป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคมสามารถจัดการตนเองได้และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขเป็นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการสร้างสรรค์โครงการและปฏิบัติจริง 3 กิจกรรมหลักๆที่ประกอบไปด้วยการสร้างสรรค์โครงการ (Creativity) โดยใช้ความรู้จากสาระการเรียนรู้พื้นฐานการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการที่สร้างขึ้น (Action) และเข้าร่วมกิจกรรมโครงการสาธารณประโยชน์ (Service)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลการจัดการเรียนการสอนสาระที่เป็นสากล 4 สาระได้แก่ทฤษฎีความรู้ (Theory of Knowledge : TOK) การเขียนความเรียงขั้นสูง (Extended-Essay) กิจกรรมสร้างสรรค์ประโยชน์ (CAS: Creativity, Action, Service) และโลกศึกษา (Global Education) จะช่วยให้การสะท้อนภาพ

ความสำเร็จที่ชัดเจนทั้งความรู้ความสามารถตามสมรรถนะทั้ง 5 ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และศักยภาพความเป็นพลโลกของผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากล
ดังนั้นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนจึงควรพิจารณาดำเนินการดังนี้

3.3 โรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับประถมศึกษา

บนหลักการและพื้นฐานความคิดของ Jean Piaget นักจิตวิทยาซึ่งกล่าวไว้ใน
ทฤษฎีการพัฒนาการเรียนรู้ (Theory of cognitive development) ว่าผู้เรียนที่มีอายุต่ำกว่า 11 หรือ 12
ปีผู้เรียนยังไม่สามารถคิดอย่างลึกซึ้งได้ แต่นักปรัชญาชื่อ Garrett Matthews มีความเห็นว่าผู้เรียนวัย
ดังกล่าวมีความสามารถที่จะอภิปรายแสดงความคิดเห็นในเชิงซักถาม (Inquiry Learning) ดังนั้นควร
จัดสาระสากลในลักษณะของการบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ในสาระพื้นฐานหรืออาจจะจัดเป็น
รายวิชาเพิ่มเติมในบางสาระโดยมีแนวดำเนินการดังนี้ (แนวทางการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน
มาตรฐานสากล, 2553 : 13)

1. ทฤษฎีความรู้ (Theory of Knowledge) ควรจัดเป็นหน่วยบูรณาการอยู่ในสาระ
พื้นฐานทั้ง 8 สาระในชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6
2. การเขียนความเรียงขั้นสูง (Extended-Essay) ควรจัดเป็นหน่วยบูรณาการอยู่
ในสาระพื้นฐานภาษาไทยหรือเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 อย่างใดอย่างหนึ่งก็
ได้โดยเน้นการฝึกทักษะพื้นฐานในการเขียนแต่ละองค์ประกอบ
3. โลกศึกษา (Global Education) ควรจัดเป็นหน่วยบูรณาการอยู่ในสาระพื้นฐาน
ทั้ง 8 สาระในชั้นปฐมวัยประถมศึกษาปีที่ 1-6
4. กิจกรรมสร้างสรรค์ประโยชน์ (CAS : Creativity, Action, Service) ควร
จัดเป็นหน่วยกิจกรรมอยู่ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6

3.4 โรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ควรจัดสาระสากลในลักษณะของการบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ในสาระ
พื้นฐานหรืออาจจะจัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในบางสาระโดยมีแนวดำเนินการดังนี้ (แนวทางการ
จัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล, 2553 : 15)

1. ทฤษฎีความรู้ (Theory of Knowledge) ควรจัดเป็นหน่วยบูรณาการอยู่ในสาระ
พื้นฐานทั้ง 8 สาระในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3
2. การเขียนความเรียงขั้นสูง (Extended-Essay) ควรจัดเป็นหน่วยบูรณาการอยู่
ในสาระพื้นฐานภาษาไทยภาษาอังกฤษหรือเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 อย่างใด
อย่างหนึ่ง

3. โลกศึกษา (Global Education) ควรเป็นหน่วยบูรณาการอยู่ในสาระพื้นฐานทั้ง 8 สาระหรือเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในสาระสังคมศึกษาหรือสาระอื่นๆ ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 อย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

4. กิจกรรมสร้างสรรค์ประโยชน์ (CAS : Creativity, Action, Service) ควรจัดเป็นหน่วยกิจกรรมอยู่ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนหรือเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 อย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

3.5 โรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ควรจัดสาระสากลในลักษณะของการบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ในสาระพื้นฐานหรืออาจจะจัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในบางสาระโดยมีแนวดำเนินการดังนี้(แนวทางการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล, 2553 : 16)

1. ทฤษฎีความรู้ (Theory of Knowledge) ควรจัดเป็นหน่วยบูรณาการอยู่ในสาระพื้นฐานทั้ง 8 สาระหรืออาจจะจัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในบางสาระในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

2. การเขียนความเรียงขั้นสูง (Extended-Essay) ควรจัดเป็นหน่วยบูรณาการอยู่ในสาระพื้นฐานภาษาไทยภาษาอังกฤษหรือเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 อย่างใดอย่างหนึ่ง

3. โลกศึกษา (Global Education) ควรเป็นหน่วยบูรณาการอยู่ในสาระพื้นฐานทั้ง 8 สาระหรือเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในสาระสังคมศึกษาหรือสาระอื่นๆ ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 อย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

4. กิจกรรมสร้างสรรค์ประโยชน์ (CAS : Creativity, Action, Service) ควรจัดเป็นหน่วยกิจกรรมอยู่ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนหรือเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 อย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนในสาระสากล เป็นลักษณะเป็นหน่วยการเรียนรู้ในรายวิชาพื้นฐานและหรือเป็นรายวิชาเพิ่มเติมนั้น มุ่งเน้นให้โรงเรียนได้ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน และวิธีวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงาน นำเสนอผลงานทั้งเป็นเอกสารและปากเปล่า เพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่มีศักยภาพเป็นพลโลกตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3.6 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ

การบริหารจัดการระบบคุณภาพเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลซึ่งจะทำให้เกิดคุณลักษณะต่อการจัดการเรียนการสอนอันจะส่งผล

กระทบต่อนักเรียนอันเป็นเป้าหมายปลายทางของการจัดการศึกษาระบบบริหารจัดการซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบที่จะพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศโดยอิงแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award-TQA) มาพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้มีวิสัยปฏิบัติและผลการดำเนินการในระดับมาตรฐานโลกเนื่องจากระบบดังกล่าวมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัล เช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award-MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่างๆ ทั่วโลกนำไปประยุกต์โดยเรียกชื่อแตกต่างกัน เช่น ประเทศออสเตรเลีย เรียกว่า Australian Business Excellence Award (ABEA) สิงคโปร์เรียกว่า Singapore Quality Award (SQA) ญี่ปุ่นเรียกว่า Japan Quality Award (JQA) สหภาพยุโรปเรียกว่า European Quality Award (EQA) ส่วนประเทศไทยเรียกรางวัลนี้ว่า Thailand Quality Award (TQA) ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการประเมินคือ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

ในด้านการศึกษามีการนำแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในองค์กรสถาบันและสถานศึกษาต่างๆ โดยได้กำหนดกรอบเกณฑ์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อผลงานที่เป็นเลิศ (Baldrige Education Criteria for Performance Excellence) ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2541 เพื่อช่วยให้มีการทำความเข้าใจและปรับใช้ในวงการศึกษเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนโดยยึดหลักการดำเนินงานเชิงระบบเพื่อช่วยให้องค์กรโรงเรียนสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบทั้งนี้เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศสำหรับในประเทศไทยยังไม่ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินสำหรับองค์กรที่จัดการศึกษาไว้โดยเฉพาะดังนั้นกรอบในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพสำหรับการยกระดับโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลจึงประยุกต์แนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียนซึ่งโรงเรียนสามารถดำเนินการได้ใน 2 ระดับคือนำประเด็นตามข้อคำถามของเกณฑ์มาแปลงเป็นกลไกในการพัฒนาการบริหารจัดการของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศและได้มาตรฐานสากลและหากโรงเรียนประสงค์จะเสนอเพื่อขอรับการประเมินเพื่อขอรับรางวัล โรงเรียนสามารถเสนอต่อสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเพื่อขอรับการประเมินตามเกณฑ์ต่อไป(สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553 : 1 - 6)

หลักการและแนวคิด

การกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ มีพื้นฐานจากแนวคิดและค่านิยมหลัก 11 ประการ ดังนี้

1. การนำที่มีวิสัยทัศน์ร่วม (Visionary Leadership) ผู้นำระดับสูงจะต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนและมีการสื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่

การปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

2. การศึกษาที่ยึดการเรียนรู้เป็นแกนกลาง(Learning-Centered Education) โรงเรียนมุ่งเน้นการจัดการศึกษาไปที่การเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน ความต้องการคุณลักษณะของผู้เรียนในอนาคตของสังคมโลกการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความพึงพอใจของผู้เรียนและแปลงความต้องการเหล่านั้นมาเป็นหลักสูตรและการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม

3. การเรียนรู้ขององค์กรและบุคคล(Organizational and Personal Learning) โรงเรียนจัดระบบการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันและการเรียนรู้รายบุคคลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกิจการดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จและส่งผลให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้เรียน

4. การให้คุณค่ากับคณะครูบุคลากรและผู้มีส่วนร่วม(Valuing Faculty, Staff and Partners)โรงเรียนแสดงถึงการเห็นคุณค่าของครูและบุคลากรโดยการสร้างความผูกพันความพึงพอใจแรงจูงใจสภาพแวดล้อมการทำงานสวัสดิการฯจะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

5. ความคล่องแคล่วกระตือรือร้น (Agility)ความคล่องแคล่วกระตือรือร้นเป็นความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะทำให้สามารถครอบงำและต้นทุนในการพัฒนาคุณภาพ

6. การมุ่งอนาคต (Focus on The Future)การพัฒนาโรงเรียนให้มีความยั่งยืนต้องอาศัยความเข้าใจปัจจัยต่างๆทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและส่วนแบ่งทางการศึกษาตลอดจนการจัดหลักสูตรที่สนองตอบต่อความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโรงเรียนจึงต้องมีแนวคิดที่มุ่งอนาคตอย่างจริงจังและสร้างความผูกพันในระยะยาวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ โดยการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรสร้างโอกาสทางนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้เตรียมตัวมุ่งสู่อนาคตที่เป็นเป้าหมายทางเลือกอย่างเหมาะสม

7. การจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม(Managing for Innovation)โรงเรียนต้องแสวงหาสร้างพัฒนาและใช้องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อให้เกิดนวัตกรรมของหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้และการบริการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

8. การบริหารจัดการบนพื้นฐานของข้อมูลจริง(Management by Fact)โรงเรียนได้วางแผนตัดสินใจและดำเนินการต่างๆโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านการวิเคราะห์เป็นข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้มากที่สุดซึ่งการบริหารระบบพื้นฐานข้อมูลจริงนี้จะมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียนการ

ปรับปรุงผลการดำเนินการและการเปรียบเทียบกับคู่เทียบเคียงหรือระดับเทียบเคียงของ “วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ”

9. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ/สังคมและความเป็นพลเมืองดี(Public/Social Responsibility and Citizenship) โรงเรียนมีบทบาทในการรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนด้วยการมุ่งเน้นการดูแลสุขอนามัย สภาพแวดล้อมของชุมชนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน รวมทั้งบุคลากรของโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณต่อสาธารณะ

10. การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า(Focus on Result and Creating Value) โรงเรียนได้วางแผนปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์ที่สำคัญในทุกะดับงานที่แสดงให้เห็นว่ามุ่งเน้นการสร้างคุณค่าและผลสำเร็จของผู้เรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ

11. มุมมองเชิงระบบ (System Perspective) โรงเรียนสร้างระบบบริหารจัดการที่เชื่อมโยงแผนปฏิบัติงานกระบวนการตัวชี้วัดและกิจกรรมต่างๆ ให้มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันและบูรณาการเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ของโรงเรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการระบบคุณภาพเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลซึ่งจะทำให้เกิดคุณลักษณะต่อการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลกระทบต่อนักเรียนอันเป็นเป้าหมายปลายทางของการจัดการศึกษา โดยอาศัยหลักการและแนวคิด ได้แก่ การนำที่มีวิสัยทัศน์ร่วม (Visionary Leadership) การศึกษาที่ยึดการเรียนรู้เป็นแกนกลาง(Learning-Centered Education) การเรียนรู้ขององค์กรและบุคคล(Organizational and Personal Learning) การให้คุณค่ากับคณะครูบุคลากรและผู้มีส่วนร่วม (Valuing Faculty, Staff and Partners) ความคล่องแคล่วกระตือรือร้น (Agility) การมุ่งอนาคต (Focus on The Future) การจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Managing for Innovation) การบริหารจัดการบนพื้นฐานของข้อมูลจริง (Management by Fact) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ/สังคมและความเป็นพลเมืองดี(Public/Social Responsibility and Citizenship) การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า(Focus on Result and Creating Value) มุมมองเชิงระบบ (System Perspective)

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารในปัจจุบันหรือจะเรียกว่าการบริหารสมัยที่ได้นำแนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ โดยการบริหารและตัดสินใจซึ่งยึดหลักด้านจิตใจของการทำงาน เพื่อจะได้ทั้งมือ หัวใจ และความคิด โดยการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหาร การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้หากได้มีการตัดสินใจดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดร่วมกันแล้ว จะเป็นผลทำให้เกิดข้อผูกมัดหรือสิ่งที่ตกลงร่วมกัน (วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 10 – 20)

4.1 ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผู้วิจัยไว้เป็นจำนวนมากและให้คำนิยามความหมายที่แตกต่างกัน ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2545 : 1) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ประการสุดท้ายต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2548 : 237) ให้ความหมายว่า รูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุมหรือเพื่อตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน

روبีนส์(Robbins 1990 : 356) ให้ความหมายว่าเป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเริ่มได้รับความสนใจ ตั้งแต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้น โดยก่อนหน้านี้แนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มีอิทธิพลต่อการบริหารเป็นอย่างมาก ช่วงนั้นคนงานเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารสั่งการ โดยฝ่ายบริหารไม่ใส่ใจต่อความรู้สึกนึกคิดของคนงานและมองคนงานเป็นเสมือนเครื่องจักร แม้ถึงช่วงที่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้นอย่างชัดเจน แต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ฝ่ายบริหารหันมาให้ความสำคัญกับคนงานมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

สุรศักดิ์ นานานุกูลและคณะ(2541 : 15) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การทำงานในองค์กรใดๆ ก็ตามหากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่การหาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหาการทำงานร่วมกัน ติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาวย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จ บุคลากรในองค์กรได้

ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาให้ดีขึ้น

พิสัณห์ หิรัญวงษ์(2541 : 30-31) เสนอแนวคิดไว้โดยสามารถจำแนก ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการสำคัญที่จะต้องทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อยๆตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงนี้ดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติงานตามที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่วนที่เป็นองค์ประกอบการดำเนินงานโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหาร การประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น โรงเรียนสามารถสร้างหลักสูตรท้องถิ่นในกลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพเพื่อพัฒนาและให้ความรู้กับนักเรียนให้สอดคล้องกับท้องถิ่นได้

ขั้นที่ 3 การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชน ซึ่งเรื่องดังกล่าวสามารถนำมาให้การศึกษาในโรงเรียน เพื่อปลูกฝังค่านิยมให้มีความรัก ห่วงแหนและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้กับนักเรียนและชุมชนได้

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543:17) เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วย การที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิ์ในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ได้แก่ การมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ

วรูมและเดซี (Vroom & Deci 1970 : 16) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นคือ ปรัชญาแนวความคิดในการควบคุมตนเอง (self – control or self – regulation) มิใช่ควบคุมโดยองค์การ (organization control)

ไบรย์แมน (Bryman 1986 : 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นใจผู้ได้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยายภาพของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยายภาพจะมีลักษณะของความไม่แน่นอนทางกรรมมากกว่า
 2. จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาก็ควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) กับเป้าหมายขององค์การ (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน
 3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น
 4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี ego – involved
- รามเมศและราว (Ramesh & Rao 1990 : 24 – 25) ได้กล่าวถึงคำอธิบายของลิเคอร์ท (Likert) และเพื่อนร่วมงานของเขาที่สถาบันวิจัยทางสังคมแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้นั้นถึงความจำเป็นในการพิจารณาทั้งทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทุนว่าเป็นทรัพยากรที่ต้องการจัดที่เหมาะสม ลิเคอร์ท (Likert) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่รู้จักกันใน System 4 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะขององค์การและผลการปฏิบัติงาน 4 แบบ ดังนี้

ระบบที่ 1 เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (exploitative – authority) เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา (benevolent – authority) เป็นความสัมพันธ์แบบนายกับบ่าว ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 เป็นการให้คำปรึกษา (consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ได้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 เป็นการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นการกระจายโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆรวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำปรึกษาร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากบุคคลการมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะและเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด

4.3 การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีผู้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก แต่ที่สำคัญและมีความน่าสนใจประกอบด้วยแนวคิด ดังนี้

โรเบิร์ตและเฟรด (Robert & Fred 1950 : 408 – 409) ได้ศึกษาว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิกหรือผู้ได้บังคับบัญชาอาจจะเป็นไปโดยตรงและมีลักษณะเป็นทางการซึ่งจะมีผลประโยชน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไรก็ตามในกรณีที่มีการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นไปโดยทางอ้อมและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่ได้เกิดจากผลประโยชน์ก็ได้ โรเบิร์ตและเฟรด (Robert & Fred) ยังได้เสนอต่อไปอีกว่าในการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นก็คือการเข้าไปแบ่งปันหรือแบ่งส่วนในบางสิ่งบางอย่างที่กำลังดำเนินอยู่ซึ่งการแบ่งปันต่างๆ มีความเกี่ยวพันกันและการมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นในบริบททางสังคมนั้นๆ เอง นอกจากนี้ในประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นผลผลิตที่ก่อให้เกิดสินค้าและบริการ ซึ่งจะให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนนั่นเอง

ต่อมาแนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของโรเบิร์ต และเฟรด (Robert & Fred) มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยหันมามุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจเกิดขึ้นโดยตัวผู้บริหาร เมื่อเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่างๆ ตลอดจนจนเป็นการควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะเป็นผู้ซึ่งผลักดันผลสำเร็จให้แก่องค์กร โดยผ่านผู้ได้บังคับบัญชามีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดต่างๆ ภายในองค์กร

โรเบิร์ต และเฟรด (Robert & Fred) พิจารณาต่อไปว่า กระบวนการตัดสินใจมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของการเลือกพฤติกรรมหนึ่งๆ ท่ามกลางทางเลือกมากมายที่ปรากฏอยู่ ซึ่งกระบวนการการตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอน คือ

ขั้นตอนแรก บุคคลจะต้องมีความรู้พอสมควรต่อทางเลือกของพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำลังพิจารณาเพื่อทำการตัดสินใจอยู่

ขั้นตอนที่สอง คือบุคคลผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องให้ความหมายของทางเลือกแต่ละอัน ซึ่งคำนิยามดังกล่าว จะมีความเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่เป็นไปได้มากที่สุด ตลอดจนมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน

สำหรับขั้นตอนสุดท้ายนั้นบุคคลจะต้องเลือกพฤติกรรมอันใดอันหนึ่งในท่ามกลางทางเลือกต่างๆ เหล่านั้นแล้วทำการตัดสินใจ พวกเขาเสนอว่าในองค์การหนึ่งๆ นั้นผู้ได้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงแล้วทางเลือกต่างๆ ถูกเสนอและได้รับการยอมรับมาแล้วจากตัวผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการตัดสินใจ

อย่างไรก็ตาม ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเข้าร่วมถกเถียงข่าวสารกับผู้บริหารโดยคำนึงถึงประเด็นและความเป็นเหตุเป็นผลต่างๆ ของบรรดาทางเลือกที่ถูกเสนอขึ้นมา

สเตรสส์ (Strauss 1977 : 206 – 207) ได้ขยายความในประเด็นของการเข้าไปมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาว่าในกระบวนการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นบุคคลจะต้องมีความชัดเจนต่อกระบวนการตัดสินใจและแบบแผนอิทธิพลอันแท้จริง เป็นไปได้ที่บางครั้งผู้บริหารประชุมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เห็นว่าการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม แต่โดยแท้จริงแล้วเพื่อเป็นการให้กลุ่มลงนามหรือรับรองข้อเสนอที่ผู้บริหารเสนอมาแล้วมากกว่าจะขอคำแนะนำหรืออาจจะมีการกรณีที่ผู้บริหารชักชวนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอแนะความคิดเห็น แต่ผู้บริหารก็ปฏิเสธหรือไม่เห็นด้วยกับความคิดดังกล่าว หรือแม้กระทั่งในบางกรณีที่ผู้ได้บังคับบัญชาบางคนอาจจะรู้สึกกลัวหรือเกรงใจผู้บริหาร ดังนั้นจึงไม่กล้าเสนอทางเลือกที่แตกต่างกับผู้บริหารก็อาจเป็นไปได้สเตรสส์ (Strauss) เสนอว่า การมีส่วนร่วมสามารถจะเกิดขึ้นในการติดต่อที่ไม่เป็นทางการ โดยผ่านการประชุมที่เป็นทางการหรือผู้แทนที่เป็นทางการ ยกตัวอย่างเช่นผู้บริหารจะถกเถียงปัญหากับผู้ได้บังคับบัญชา และได้รับคำแนะนำจากพวกเขาในระหว่างการประชุมอาหารกลางวันพักทานกาแฟหรือในงานเลี้ยงต่างๆ เป็นต้น (Strauss, quoted in Yulk 1981 : 206 – 207)

นอกจากนี้แล้ว ลิเคอร์ท (Likert 1961 : 223) ยังได้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำ โดยกลุ่มผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ (upward communication) แต่ยังมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้นแต่จะพยายามทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นอย่าง

ตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพองค์การที่เป็นทางการและองค์การไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี ลิเคอร์ท (Likert) ยังได้แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงปัญหาของตนให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือและไว้วางใจกัน

2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในทางเกื้อกูลองค์การ นำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวนิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอและเชื่อถือได้

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ

5. การตัดสินใจต่างๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้นและถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง

6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดุด่าว่ากล่าว

7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน โดยการฝึกอบรม เพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

เฮาส์ (House 1971 : 215) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้บรรยายลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นไปที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (sharing of information) การแบ่งปันอำนาจ (sharing of power) และการแบ่งปันอิทธิพล (sharing of influence) ภายในองค์การต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกัน และยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน

วรูมและเยตตอน (Vroom & Yetton 1973 : 13) ได้ร่วมกันศึกษาประเด็นเกี่ยวกับผู้นำในเรื่องของขอบเขตของการใช้อำนาจในการตัดสินใจที่นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม พฤติกรรมของผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางของวรูมและเยตตอน (Vroom and Yetton) นั้น ผู้นำจะมีส่วนร่วมในปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเป็นกลุ่มโดยการร่วมกับกลุ่มนั้นจะ

ก่อให้เกิดการประมินทางเลือกต่างๆและพยายามปรองดองกันในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารจะไม่พยายามครอบงำกลุ่มเพื่อให้ยอมรับวิธีการแก้ปัญหาได้ถูกเสนอมาจากตนตลอดจนยอมรับและสนับสนุนวิธีการแก้ปัญหาใดๆ ก็ตามที่กลุ่มหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้เสนอมมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิ์ในการเสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Yukl 1981 : 19 – 30)

สวอนเบิร์ก (Swanburg 1996 : 391 – 394) ศาสตราจารย์ ผู้บริหารทางการศึกษาของโรงเรียนพยาบาลแห่งวิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (trust) ให้แนวคิดเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร
2. ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) ให้แนวคิดว่าคุณคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหารประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals & objectives) ให้แนวคิดว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงานความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะการบริหารดังกล่าวมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากฝ่ายผู้ได้บังคับบัญชา การร่วมกันแก้ไขปัญหา ตลอดจนความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเองภายหลังจากที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วผู้ได้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพึงพอใจ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารงานระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิ์ในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจจะนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไปจากแนวคิดของสวอนเบิร์ก จึงสรุปได้ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมร่วมกันและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานมีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกันและควบคุมกำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอคอยช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

3. ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและเสรีภาพในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่การตัดสินใจในงานการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มความสามารถ

4. การไว้วางใจกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการตกลงในหลักการและวิธีการ แล้วให้อิสระต่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรมยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการยอมรับและชื่นชมผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความภาคภูมิใจยินดีและปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จของงานและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงานรวมทั้งให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

4.4 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคคลเติบโตและประสบความสำเร็จในงาน สร้างความรับผิดชอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์การด้วยจึงมีผลดีต่อการบริหารงาน ดังนี้ (อนงค์ อนันตริยเวช, 2539 : 34 – 35)

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง ทำให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นถ้าการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
 2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาราบรื่นเพิ่มมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมาและสามารถยุติได้ โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา
 3. ความผูกพันของบุคคลต่อองค์การมีมากขึ้น เพราะสมาชิกรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าในองค์การ
 4. มีความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญองค์การทำให้สมาชิกมีแรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหารทำให้มีความไว้วางใจกันมากขึ้นอันนำไปสู่ความรับผิดชอบให้เกียรติและมีการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา
 5. การบริหารจะง่ายขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารจะง่ายขึ้นการควบคุมจะน้อยลง สมาชิกมีความรับผิดชอบมากขึ้น
 6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น การรวมความรู้ความสามารถของผู้รู้ในหลายสาขาที่แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น
 7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้นอันจะเป็นการพัฒนาการสื่อสารแบบสองทางให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 8. เป็นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 : 9) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลายทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา กล่าวคือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้หรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่าสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจ (team spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้อย่างสูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สวอนเบิร์ก (Swansburg 1996 : 339) ได้ประมวลประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการหลายท่าน ทั้งด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม สาธารณสุขและการพยาบาล ดังนี้

1. พนักงานมีความไว้วางใจกันสูงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. ลดตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของพนักงานระดับบริหารลง
3. เพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
5. นิเทศงานด้วยตนเองกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเป็นการพัฒนาอาชีพ (career development)
6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. เข้าใจกฎระเบียบได้ชัดเจนขึ้น
8. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น
9. ทำให้เกิดทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกัน มีแรงจูงใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ และทำให้เข้าใจองค์การได้ดียิ่งขึ้น
10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การ
11. ลดการขาดงาน
12. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น
13. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
14. ได้รับความคิดใหม่ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถได้อย่างชัดเจน

16. ช่วยให้นักงานเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของวิชาชีพได้อย่างชัดเจน
 17. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน
 18. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการจากการทำงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อการ
 19. การทำงานนอกเวลาลดลง
 20. ต้นทุนในการบริหารลดลง
 21. เป็นการส่งเสริมทักษะและช่วยให้นักงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเองซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ
 22. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
 23. เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคลเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
- ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 3 ส่วน ประกอบด้วย

1. ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้นความขัดแย้งลดลง ต้นทุนลดลงในขณะที่ผลผลิตเพิ่มขึ้น และหน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
2. ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเนื่องจากได้ข้อมูลและความคิดจากทุกฝ่ายและแสดงถึงความสามารถในการบริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และ
3. ประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันเองดีขึ้น พนักงานมีความไว้วางใจกันสูงสามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพได้ดีขึ้น มีความรับผิดชอบและผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดต่างๆ ได้ดีขึ้น

4.5 ความจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความจำเป็นต่อการบริหารงานในปัจจุบัน เพราะ (จรูญี เก้าเอียน, 2556 : 230)

1. ความเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมาย ส่วนความมีประสิทธิภาพ เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จตามเป้าหมาย หรืออาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ อัตราส่วนระหว่างผลผลิตและปัจจัยการผลิต การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้ผู้บริหารและหน่วยงานมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิภาพ เชิงความหวังว่า

- เพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้น
- เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น
- เพิ่มขวัญและความพอใจในงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น
- ช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น

2. ทำให้พฤติกรรมของบุคคลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยการปฏิบัติงานและขวัญของแต่ละบุคคล เพราะบุคคลและความคาดหวังขององค์กรมีความขัดแย้ง สร้างความคับข้องใจและเป็นผลเสียแก่ทุกฝ่าย แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถคลี่คลายข้อขัดแย้งดังกล่าวได้ เพราะการที่ให้โอกาสแก่บุคคลในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรสามารถควบคุมการทำงานและสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้

3. ช่วยสร้างแรงจูงใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมสนองความต้องการทางจิตใจตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Needs Hierarchy Theory) และทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Motivation Hygiene Theory) เพราะการตอบสนองโดยวิธีการต่าง ๆ นั้น ยังขาดการตอบสนอง “การมีส่วนร่วม” ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่แท้จริงไป

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการตอบสนองความต้องการ ความสมหวัง ความเชื่อถือตนเอง อันเป็นการต้องการสูงสุดของมนุษย์ได้

5. ประสิทธิภาพขององค์กร

ประสิทธิผลองค์กร (organizational effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กรเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์กรถ้าองค์กรสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรนั้นจะล่มสลายไป ดังนั้น ซามูโต (Zamuto) จึงได้มีการศึกษาสร้างแนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร และองค์กรเพื่อประสิทธิผลองค์กรให้สูงขึ้นแต่เนื่องจากทฤษฎีองค์กรมีหลายแนวคิดเป็นผลให้มีการให้ความหมายประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกัน (วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 21-24)

5.1 ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร

บานาร์ด (Barnard 1968 : 55) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร คือ การตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างสมบูรณ์ ความเข้มของการตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดความเข้มของประสิทธิผล

ชิน (Schein 1970 : 118) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรหมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

แคมเบล (Campbell 1977 : 93 – 98) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินประสิทธิผลองค์กรเป็นแนวทางที่เกิดจากการพัฒนาและบูรณาการจากแนวทางที่ถือว่าองค์กรมีหน้าที่การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) และองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบ (system) เป็นพื้นฐาน ทำให้มีแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ขององค์กรและยอมรับกันว่าประสิทธิผลมีลักษณะเป็นภาวะสันนิษฐาน (as a construct) เป็นพหุเกณฑ์ดังนั้น องค์กรมีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลได้ในเกณฑ์ที่แตกต่างกันและมีการให้ความหมายหลากหลาย

ซามูโต (Zamuto 1991 : 6 - 7) ได้สรุปความหมายตามที่นักทฤษฎีองค์กรให้ไว้มี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหมายที่ใช้แนวทางเป้าหมาย (goal-based approach) มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย พิจารณาว่าการดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (system-based approach) เป็นความหมายที่เน้นถึงความหมายขององค์กรในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (multiple-constituencies approach) เป็นความหมายที่เน้นความสามารถในการตอบสนองความพอใจของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องดังเช่น

แคมเมอร์อน ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร มีสาระสำคัญที่องค์กรจะต้องบรรลุเป้าหมายมีการจัดหาทรัพยากรที่ต้องการ กระบวนการภายในมีสุขภาพดี กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์มีความพอใจ

แฮนแนนและฟรีแมน (Hannan & Freeman 1997 : 109) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ กลุ่มหนึ่ง คือ Parsons Caplow และ Katz & Kahn (อ้างถึงใน กรณี กิริติบุตร 2529 : 5) ต่างเห็นพ้องในทำนองเดียวกันว่าประสิทธิผลองค์กร หมายถึง

การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) ขององค์การแต่ประสิทธิภาพก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งของเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยองค์การจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและสามารถรักษาไว้ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ขององค์การอีกด้วย (organizational maintenance) Parsons (1960 อ้างถึงใน Hall 1991 : 263 - 269) ได้ใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (social function model) อธิบายประสิทธิผลขององค์การโดยระบุว่าองค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องทำหน้าที่ 4 ประการได้เป็นอย่างดี คือ

1. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (adaptation)
2. ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย (goal attainment)
3. ความสามารถในการบูรณาการ (integration)
4. สิ่งที่ยึดเหนี่ยวอยู่ภายใน (latency) ซึ่งหมายถึงการรักษารูปแบบหรือการดำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมขององค์การ

Argyris (1964 อ้างถึงในภรณ์ (กิริติบุตร) มหพันธ์ 2529 : 107) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่าเป็นสถานะซึ่งองค์การตามระยะเวลาที่ผ่านมาไปเพิ่มผลผลิตขึ้นในขณะที่ตัวป้อนคงที่หรือลดน้อยลงหรือมีผลผลิตที่คงที่ในขณะที่ตัวป้อนลดน้อยลง ซึ่งจากความหมายดังกล่าวจึงนำมิติของเวลา (time dimension) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการวัดประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือการวิเคราะห์องค์การที่จะต้องวิเคราะห์กระบวนการหรือวงจรของการนำทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยหรือตัวป้อนมาจัดการให้ออกมาเป็นผลกลับสู่สภาพแวดล้อมผ่านระยะเวลาในทำนองเดียวกัน การทดสอบขั้นสุดท้ายของความมีประสิทธิภาพขององค์การคือองค์การสามารถรักษาสภาพไว้ได้ในสภาพแวดล้อม หรืออีกนัยหนึ่งการอยู่รอด (survival) ขององค์การ คือ มาตรการขั้นสุดท้ายในการทดสอบความมีประสิทธิภาพขององค์การในระยะยาว

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าประสิทธิผลขององค์การหมายถึง ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการบูรณาการเพื่อความอยู่รอดและธำรงรักษาแบบแผนที่ดีขององค์การ

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นตัววัดและเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด อย่างไรก็ตามคำว่าประสิทธิผล ยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน นักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงินมองประสิทธิผลขององค์การในรูปของผลกำไรหรือผลตอบแทนจากการลงทุน สำหรับอุตสาหกรรมการผลิต ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่อยู่ในรูปของสินค้าและบริการในมุมมองของนักศึกษาการศึกษาประสิทธิผลอาจจะพิจารณาถึงคุณภาพของนักเรียนที่จบการศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้ปกครอง

5.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบสังคม ของ Parsons

Parsons เป็นนักการศึกษาและนักสังคมวิทยาที่มีชื่อเสียงในสหรัฐอเมริกา เกิดเมื่อปี ค.ศ. 1902 และเสียชีวิตในปี ค.ศ. 1979 Parsons ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ริเริ่มแนวคิด ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (structural - functionalism) ซึ่งกลายเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับ Parsons ปีที่มีความสำคัญของ Parsons และสังคมวิทยาของสหรัฐอเมริกา คือ ปี ค.ศ. 1937 อันเป็นปีที่ Parsons พิมพ์หนังสือ The Structure of Social Action ซึ่งเป็นหนังสือที่มีความสำคัญต่อทฤษฎี สังคมวิทยาในสหรัฐอเมริกาเป็นอย่างยิ่ง ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยม (structural -functionalism) ที่ปรากฏในหนังสืออีกเล่มหนึ่งของ Parsons ชื่อ The Social System (1951) ในหนังสือเล่มนี้ Parsons ได้ให้ความสนใจต่อโครงสร้างของสังคมระบบความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน โครงสร้างต่างๆ เหล่านี้มี ลักษณะเป็นการสนับสนุนกันและกัน จุดเน้นที่สำคัญคือความเป็นระบบระเบียบจะถูกรักษาให้ ท่ามกลางองค์ประกอบที่แตกต่างกันของสังคม การเปลี่ยนแปลงได้รับการพิจารณาว่าเป็น กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน และในท้ายที่สุด Parsons ได้ยอมรับทัศนะการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมในแง่ของวิวัฒนาการ โดยเฉพาะระบบวัฒนธรรมและบุคลิกภาพ(วิริยยุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 23 - 25)

ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยม

ในทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยม คำว่าโครงสร้างและหน้าที่ ไม่จำเป็นต้อง ใช้คู่กันเสมอไป แม้ว่าในทางปฏิบัติมักจะใช้ควบคู่กันก็ตามเราอาจจะศึกษาโครงสร้างของสังคม โดยไม่ให้ความสนใจหน้าที่ก็ได้ ในทำนองเดียวกันเราอาจจะพิจารณาหน้าที่อย่างไรก็ตามในทฤษฎี โครงสร้าง - หน้าที่นิยมนั้นมีลักษณะเด่นตรงที่ให้ความสนใจที่โครงสร้างและหน้าที่

ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยม แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทฤษฎีหน้าที่นิยมในเชิงปัจเจกบุคคล (individualistic functionalism) ทฤษฎีประเภทนี้จุดความสนใจอยู่ที่ความต้องการของตัวผู้กระทำและ โครงสร้างที่มีขนาดใหญ่ เช่น สถาบันสังคมค่านิยมทางวัฒนธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อสนองต่อความต้องการของบุคคล

2. ทฤษฎีหน้าที่นิยมระหว่างบุคคล (Interpersonal functionalism) จุดของ ความสนใจของทฤษฎีหน้าที่นิยมประเภทนี้ อยู่ที่ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationship)

3. ทฤษฎีหน้าที่นิยมทางสังคม (social relationship) ซึ่งเป็นแนวการศึกษาที่มีอิทธิพลสำคัญในหมู่นักสังคมวิทยาที่ยึดแนวโครงสร้าง - หน้าที่นิยม จุดสนใจที่สำคัญสูงสุดของ ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยม คือ โครงสร้างสังคมขนาดใหญ่และสถาบันสังคมขนาดใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและสถาบันต่างๆ

ความสนใจของทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยมอย่างหนึ่งก็คือ การวิเคราะห์

สิ่งต่างๆเช่น โครงสร้างและหน้าที่ ที่จำเป็นต่อระบบสังคมเพื่อการอยู่รอด Parsons ได้มีส่วนอย่างมากในการสร้างผลงานทางทฤษฎีสังคมวิทยา งานในระยะแรกๆในชีวิตของเขามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับงานยุคหลัง ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยมของ Parsons ได้กล่าวถึงหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการของระบบสังคมหรือองค์การเรียกโดยย่อว่า AGIL

ความหมายของหน้าที่คือ กลุ่มกิจกรรมต่างๆที่ดำเนินการไปเพื่อตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของระบบ โดยอาศัยคำนิยามดังกล่าว Parsons เชื่อว่ามีหน้าที่พื้นฐานอยู่ 4 ประการ เป็นสิ่งที่จำเป็น ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม เพื่อที่จะดำรงอยู่ได้ระบบจำเป็นจะต้องทำหน้าที่ 4 ประการดังต่อไปนี้

1. การปรับตัว ระบบจำเป็นต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
2. การบรรลุเป้าหมาย ระบบต้องมีการกำหนดและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักต่างๆ
3. การบูรณาการ ระบบจะต้องกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆและจะต้องจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่พื้นฐานอื่นๆ อีก 3 ประการ (A G L)
4. การสร้างไว้ซึ่งแบบแผน ระบบจะต้องสร้างไว้และฟื้นฟู แรงจูงใจของปัจเจกบุคคลและแบบแผนทางวัฒนธรรมและสร้างไว้ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าว

ในระดับทั่วไปหน้าที่ที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ โดยมีความเกี่ยวข้องกับระบบปฏิบัติการ 4 ระบบ ได้แก่อินทรีย์ทางชีววิทยา (biological organism) ซึ่งเป็นระบบการปฏิบัติการที่จัดการหน้าที่ในการปรับตัวโดยการปรับและเปลี่ยนรูปของโลกายนอกระบบบุคลิกภาพ (personalitysystem) ทำหน้าที่ทางด้านการบรรลุเป้าหมายต่างๆ ดังกล่าว ระบบสังคม (social system) ดูแลเกี่ยวกับหน้าที่ทางด้านบูรณาการ โดยการควบคุมส่วนต่างๆที่เป็นองค์ประกอบของระบบและระบบวัฒนธรรม (cultural system) ทำหน้าที่สร้างไว้ซึ่งแบบแผน โดยการกำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมแก่ผู้ปฏิบัติ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้มีการปฏิบัติ แผนภูมิต่อไปนี้จะสรุปให้เห็นถึงโครงสร้างของการปฏิบัติในรอบของหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ (AGIL)

L	ระบบวัฒนธรรม (cultural system)	ระบบสังคม (social system)	I
A	อินทรีย์ทางชีววิทยา (biological organism)	ระบบบุคลิกภาพ (personality system)	G

ภาพที่ 3 : โครงสร้างของระบบปฏิบัติการทั่วไป
(ที่มา : วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 25)

ระบบสังคมของ Parsons ถือว่าสังคมเป็นกลุ่มที่ค่อนข้างจะมีความพอเพียงในตัวเองโดยที่สมาชิกของกลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการของปัจเจกบุคคลและของส่วนรวม และสามารถจะมีชีวิตอยู่ภายในกรอบของตัวเองได้ Parsons ได้แยกโครงสร้างออกเป็น 4 ประเภทหรือระบบย่อย (sub - system) ในฐานะที่เป็นหน้าที่ที่มีอยู่ในสังคม

L	ระบบคุ้มครอง (fiduciary system)	ระบบสังคม (social system)	I
A	ระบบเศรษฐกิจ (economy system)	ระบบการเมือง (polity system)	G

ภาพที่ 4 : ระบบย่อยของสังคมและหน้าที่พื้นฐาน
(ที่มา : วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 25)

จากภาพที่ 4 อธิบายได้ว่าระบบย่อยที่ทำหน้าที่ในการปรับตัวของสังคมต่อสิ่งแวดล้อมโดยผ่านแรงงานการผลิต โดยผ่านการดำเนินงานดังกล่าว ระบบเศรษฐกิจ ปรับสภาพแวดล้อมให้เข้ากับความต้องการต่างๆ ของสังคม และช่วยสังคมปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง ภายนอก ระบบการเมือง ทำหน้าที่เพื่อให้บรรลุปเป้าหมายในการดำเนินตามจุดหมายต่างๆ ของสังคม และระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อช่วยให้บรรลุปเป้าหมาย ระบบคุ้มครองเช่น โรงเรียน ครอบครัว เป็นต้น ทำหน้าที่ในการธำรงไว้โดยการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ได้แก่ บรรทัดฐานและค่านิยมแก่ผู้กระทำให้มีการยอมรับวัฒนธรรมดังกล่าวสุดท้ายระบบสังคมทำหน้าที่ในด้านบูรณาการจะมีชุมชนของสังคมเป็นผู้ดำเนินการโดยจะเชื่อมประสานองค์ประกอบต่างๆ ของสังคมเข้าด้วยกัน

5.3 แนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

วิธีการและรูปแบบในการประเมินประสิทธิผลองค์การของนักทฤษฎีองค์การมีหลายหลายรูปแบบ สเตียร์ (Steers) ได้กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผลองค์การ โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย วิธีการเชิงระบบและพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ (Steers และคณะ, 1985 ; อ้างถึงใน วิรัชยุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 27 - 31)

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (goal optimization approach) ปัจจุบันวิธีการที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ ส่วนใหญ่เน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การองค์การทุกองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลขององค์การการประเมินที่เป้าหมายขององค์การ รูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การมีหลายรูปแบบ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้หรือเป้าหมายที่เป็นจริงสามารถวัดได้ไม่ใช่เป้าหมายในอุดมคติ

การประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมาย ทำให้ได้ประโยชน์หลายประการ ประการแรก ทำให้ทราบว่าภารกิจที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดมีความเป็นไปได้หรือไม่จะสร้างความเสียหายให้กับองค์การหรือจะทำให้้องค์การเจริญเติบโตและสามารถอยู่รอดได้ ประการที่สอง การประเมินตามแนวทางการบรรลุเป้าหมายต้องยอมรับว่าองค์การที่แตกต่างกันย่อมมีเป้าหมายที่แตกต่างกันด้วย ผู้บริหารในองค์การจะยังให้ความสำคัญกับคนในองค์การ รู้วิธีการจูงใจคนให้เขาเกิดความรักและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อเป้าหมายขององค์การ ประการที่สาม ทำให้ผู้บริหารในองค์การทราบปัญหาและข้อจำกัดต่างๆทำให้้องค์การไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณบุคลากรหรือแม้แต่เทคโนโลยีประการที่สี่เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวทางนี้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

มาร์ชและไซมอน, เปอร์โรวและปอร์เตอร์ (March & Simon : 1958; Perrow :1961; Porter : 1975 ; อ้างถึงใน Steers 1977 : 23 - 24) ได้อธิบายถึงเป้าหมายขององค์การว่ามี3 ประเภท คือ 1) เป้าหมายที่เป็นทางการกำหนดขึ้นโดยคณะผู้บริหารระดับสูงขององค์การ เป็นเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและภารกิจขององค์การ มีลักษณะเป็นนามธรรมวัดได้ยาก 2) เป้าหมายเชิงปฏิบัติการ เป็นเป้าหมายที่แสดงถึงความตั้งใจในการดำเนินงานขององค์การเป้าหมายประเภทนี้อาจจะประกาศให้ทราบอย่างทั่วถึงหรือไม่ประกาศก็ได้ ในความเป็นจริงการบริหารจัดการก็เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่เป็นทางการ 3) เป้าหมายเชิงปฏิบัติการที่มีเกณฑ์ในการวัด คือเป้าหมายที่มีข้อตกลงในเรื่องของเกณฑ์ที่ใช้วัดกิจกรรมต่างๆที่้องค์การดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การจะต้องมีเกณฑ์หรือดัชนี และสามารถระบุได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2. วิธีการเชิงระบบ (systems perspective) การประเมินประสิทธิผลองค์กรตามรูปแบบนี้ ใช้แนวคิดระบบเปิดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ แนวคิดนี้เน้นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ในองค์กรและสภาพแวดล้อม ซึ่งทั้งหมดมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรแนวคิดนี้เราสามารถกำหนดองค์ประกอบหลัก 4 ประการที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพคือ 1) ลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น โครงสร้างขององค์กรเทคโนโลยี 2) ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ เงื่อนไขทางการตลาด 3) ลักษณะเฉพาะของพนักงาน เช่น ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน 4) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน

3. รูปแบบที่เน้นพฤติกรรม (behavioral emphasis) รูปแบบที่มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การประเมินองค์กรหรือการวิเคราะห์องค์กรต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน เป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายร่วม เกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในองค์กรช่วยกันกำหนดเป้าหมายและยอมรับเป้าหมายร่วมกันและยึดถือเป็นเป้าหมายขององค์กรดังนั้นบางส่วนของเป้าหมายขององค์กรจะเป็นเป้าหมายของบุคคลผู้บริหารในองค์กรจะต้องสนใจและใช้ภาวะผู้นำในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังและตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วิธีการและรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของสเตียร์ (Steers) เน้น 3 วิธีคือเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กรแนวคิดทฤษฎีระบบเปิดและเน้นพฤติกรรมของคนในองค์กร นอกจากนี้ แนวคิดและรูปแบบในการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กรของนักทฤษฎีองค์กรคนอื่นๆ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

โรบินส์ และบาร์นเวลล์ (Robbins and Barnwell 1998 : 51 - 68) ได้เสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ไว้ดังนี้

1. วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (goal - attainment approach) วิธีนี้ยึดหลักการสำคัญว่า องค์กรทุกองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมากต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรดังนั้นการวัดผลสำเร็จที่ทำได้ตามเป้าหมายจึงนับว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่มีการนำมาใช้วัดประสิทธิผลขององค์กรมากที่สุด การวัดประสิทธิผลองค์กรตามแนวทางนี้ จึงมีฐานคิดว่าประสิทธิผลขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายซึ่งหมายถึง ผลสำเร็จในขั้นสุดท้าย

การประเมินประสิทธิผลองค์กรตามวิธีการนี้มีข้อสมมติฐานดังนี้ 1) องค์กรจะต้องมีเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ที่ชัดเจน 2) เป้าหมายจะต้องสามารถระบุได้และชัดเจน 3)

เป้าหมายต้องมีไม่มากนัก เป็นเป้าหมายที่สามารถบริหารจัดการให้บรรลุผลได้⁴⁾ เป็นเป้าหมายที่ทุกคนยอมรับ⁵⁾ เป้าหมายสามารถวัดความก้าวหน้าได้จากข้อสมมติฐานดังกล่าว ผู้บริหารจะสามารถเอาเป้าหมายมาใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการได้ ความสำคัญจะอยู่ที่กลุ่มบุคคลที่เป็นผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะต้องให้ผู้บริหารเหล่านี้ระบุเป้าหมาย ผลสำเร็จที่เขาพึงต้องทำให้เสร็จให้ออกมาอย่างชัดเจนจากนั้นเมื่อมีการยอมรับในเป้าหมายที่ระบุออกมาได้แล้ว จากนั้นก็จะเป็นการพิจารณาหามาตรการที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวัด เพื่อให้เห็นว่าเป้าหมายต่างๆ เหล่านี้ได้มีการทำงานบรรลุผลสำเร็จไปแล้วอย่างไร วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมายนี้ ก็คือ วิธีที่มีลักษณะเหมือนกับวิธีการบริหารตามเป้าหมาย(management by objectives) ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะที่สำคัญของเทคนิคการบริหารตามเป้าหมายก็คือ การพยายามประเมินองค์การและสมาชิกขององค์การว่าสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกันกำหนดขึ้นให้สำเร็จไปได้ดีไม่น้อยเพียงใด ซึ่งจุดสำคัญที่เป็นเรื่องยากและต้องใช้ความพยายามในการทำก็คือ การต้องพยายามพัฒนาเป้าหมายผลผลิตที่จะเป็นตัววัดให้ออกมาชัดเจนโดยวันเวลาเดียวกันก็จะพยายามระบุขอบเขต เงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้งานต่างๆ เสร็จลงได้รวมทั้งการระบุถึงขนาดของเป้าหมายผลสำเร็จที่เป็นที่พอใจและต้องการออกมาอย่างชัดเจนด้วย จากนั้นเมื่อมีการปฏิบัติจริงก็就会有การวัดผลเปรียบเทียบผลสำเร็จขั้นสุดท้ายเป็นหลักชัยในการวัดประสิทธิผลองค์การเสมอ วิธีการบริหารที่พยายามสร้างประสิทธิผลตามแนวทางนี้จึงเรียกว่า การบริหาร โดยมุ่งเป้าหมาย

ข้อจำกัดและปัญหาของการประเมิน โดยวิธีนี้คือ เป้าหมายขององค์การบางครั้งไม่ได้กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การบางครั้งถูกกำหนดโดยผู้มีอำนาจสูงขึ้นไป ผู้ถือหุ้นใหญ่ นายทุนหรือเจ้าของกิจการจึงทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารจัดการหรืออีกประการหนึ่งเป้าหมายที่ระบุหรือที่เขียนไว้อย่างเป็นทางการไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การเป้าหมายที่เขียนขึ้นโดยมากมักจะพยายามให้เป็นมาตรฐานตามความต้องการของสังคมให้มากที่สุด แต่หากพิจารณาถึงความเป็นจริงในทางปฏิบัติแล้วจะพบว่า เป้าหมายเหล่านี้ขาดความชัดเจนและไม่แน่ใจว่าการปฏิบัติที่เป็นอยู่จะสอดคล้องหรือเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการประเมิน โดยวิธีนี้คือ 1) ทำให้ทุกฝ่ายให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและมีส่วนร่วมมากขึ้น 2) ทำให้เป้าหมายมีคุณภาพตรงกับความเป็นจริงและสอดคล้องกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ 3) ทำให้้องค์การสามารถติดตามความก้าวหน้าได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว 4) ทำให้การกำหนดเป้าหมายกระทำได้ชัดเจนขึ้นวัดผลได้มากขึ้น 5) เป้าหมายจะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามเวลามากกว่าที่จะระบุไว้เป็นข้อความที่ตายตัว

2. วิธีการเชิงระบบ (the systems approach) การประเมินประสิทธิผลองค์การตามวิธีการเชิงระบบ จะพิจารณาองค์การในรูปแบบระบบ ซึ่งมีการนำเอาทรัพยากรนำเข้าซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมภายนอกเข้าสู่กระบวนการแปรสภาพและส่งออกมาเป็นผลผลิต ซึ่งการวัดประสิทธิผลองค์การก็จะมิอยู่ในขั้นสุดท้ายเมื่อการดำเนินการสิ้นสุดลง นั่นคือการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมายถ้าได้กล่าวไว้แล้วซึ่งวิธีการพิจารณาองค์การเป็นกระบวนการโดยมีการวัดในขั้นตอนสุดท้าย คือ เป้าหมาย ผลที่สำเร็จที่ทำได้จริงนั้นเท่ากับเป็นการวัดที่ไม่สมบูรณ์ โดยเป็นเพียงการวัดเฉพาะบางส่วนคือ ที่ปลายทางเท่านั้น ทั้งนี้การที่สนใจแต่เป้าหมายย่อมหมายถึง การสนใจเฉพาะผลงานที่เสร็จออกมาแล้วเท่านั้น แต่ในความเป็นจริง การพิจารณาองค์การควรพิจารณาให้ครอบคลุมทั่วทั้งระบบ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าคุณภาพของกระบวนการผลิตและการบริหาร ความเชื่อมโยงต่อไปถึงผลผลิต ตลอดจนพิจารณาถึงความสามารถขององค์การในการดำรงสถานภาพความมั่นคงและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีเพียงใด ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างครบถ้วนทุกแง่มุมจุดเด่นของการประเมินตามแนวทางนี้ช่วยแก้ไขจุดอ่อนของวิธีการบริหารแบบมุ่งเป้าหมาย นั่นคือจะมีการเน้นตั้งแต่การนำเข้า การจัดหาทรัพยากรและกระบวนการผลิตหรือกระบวนการดำเนินงานด้วย หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า วิธีการเชิงระบบจะไม่ทุ่มเทความสนใจไปที่ผลสำเร็จขั้นสุดท้ายเพียงอย่างเดียว หากแต่สนใจถึงขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ที่ซึ่งมีส่วนและมีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายด้วย นอกจากนี้ขอบเขตเวลาของวิธีการเชิงระบบก็จะกว้างและยาวกว่าด้วย ทั้งนี้โดยจะมีการประเมินประสิทธิภาพ ความสามารถขององค์การที่จะต้องสามารถอยู่รอด ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวทางวิธีการเชิงระบบมีข้อสมมติฐานว่าองค์การประกอบด้วยส่วนย่อยต่างๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อกันและกันส่วนหนึ่งค้อยไปทำให้ส่วนอื่นค้อยไปด้วย ทำให้ภาพรวมทั้งระบบตกต่ำ ดังนั้นองค์การที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องตื่นตัวอยู่เสมอและสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การบริหารงานจะต้องสามารถทำให้ได้ผลดีทั้งองค์การและสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าผู้ที่เกี่ยวข้องและกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงขององค์การ

วิธีการเชิงระบบสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารในองค์การได้ โดยให้ความสำคัญกับขอบเขตในการพิจารณา เพื่อการบริหารที่สมบูรณ์ตามเงื่อนไขของวิธีการเชิงระบบสำหรับขอบเขตการพิจารณาต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น ความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ดี ความสามารถในการปรับตัว รวมถึงการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนลดระดับความขัดแย้งให้น้อยที่สุด พยายามเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน สิ่งเหล่านี้เป็นข้อพิจารณาที่จะทำให้การบริหารเชิงระบบมีความสมบูรณ์มากขึ้นข้อจำกัด

และปัญหาของการประเมิน โดยวิธีนี้คือ ประการแรกการวัดเป้าหมายผลสำเร็จที่เป็นผลงานขั้นสุดท้าย การวัดจะกระทำได้ง่ายกว่า เมื่อเทียบกับการพยายามวัดความเป็นไปในระหว่างกำลังดำเนินงาน ประการที่สอง การให้ความสำคัญต่อมาตรการหรือวิธีการ(mean) ที่จะเป็นเครื่องมือช่วยให้งานสำเร็จได้ด้วยดี ความคิดเช่นนี้จึงเท่ากับเป็นการเน้นถึงประสิทธิผลขององค์การอย่างแท้จริง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทั้งวิธีมุ่งเป้าหมายสำเร็จและวิธีการเชิงระบบต่างก็เป็นวิธีการบริหารแบบมุ่งเป้าหมาย(goal oriented) เช่นเดียวกัน จะแตกต่างกันบ้างก็ตรงที่วิธีแรกใช้เป้าหมายผลสำเร็จขั้นสุดท้าย(end goals) แต่วิธีหลังใช้เป้าหมายของมาตรการหรือวิธีการ(means goals) เป็นตัววัด ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงจุดนี้ก็จะเห็นได้ว่า ด้วยปัญหาความยุ่งยากของการวัดผลสำเร็จตามวิธีการบริหารเชิงระบบดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงมักทำให้หลายๆ ฝ่ายนิยมหันไปใช้วิธีที่ง่ายกว่า นั่นคือการใช้วิธีการมุ่งเป้าหมายผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดผลสำเร็จของงานได้ง่ายและชัดเจนกว่า แต่อย่างไรก็ตาม การวัดประสิทธิผลของมาตรการหรือวิธีการ แม้จะทำให้ยากแต่ก็นับได้ว่าจะเป็นส่วนที่สำคัญที่จะช่วยให้เกิดความมั่นใจได้ว่าองค์การจะสามารถประสบผลสำเร็จได้ในที่สุดประโยชน์ที่ได้จากการประเมินโดยวิธีการเชิงระบบคือทำให้มีกรอบในการพิจารณาที่รัดกุมและครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ อย่างทั่วถึง ปัจจัยผันแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะสามารถถูกนำมาสัมพันธ์กันได้ภายใต้สภาพการณ์ที่แตกต่างออกไปในแต่ละเหตุการณ์

3. วิธีการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วน(the strategic constituencies approach) วิธีนี้เชื่อว่าองค์การที่มีประสิทธิผลสูง ก็คือองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการของส่วนต่างๆ ที่อยู่ในสภาพแวดล้อม โดยในเวลาเดียวกันองค์การเองจะอยู่รอดต่อไปก็โดยอาศัยการสนับสนุนจากส่วนต่างๆ เหล่านี้โดยตรง วิธีนี้จะเหมือนกับวิธีการเชิงระบบ ซึ่งทั้งสองวิธีต่างก็พิจารณาถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องที่จะมีผลกระทบ แต่ก็มีข้อแตกต่างกันที่วิธีการใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วนนี้จะมีขอบเขตแคบกว่า โดยจะไม่มองกว้างถึงสภาพแวดล้อมทั้งหมดโดยจะสนใจติดตามเฉพาะส่วนของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การเท่านั้น (วิรัชธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 33 - 35)

สมมติฐานของการประเมิน โดยใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วนมีว่าองค์การทุกแห่งต่างต้องเผชิญกับความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันตลอดเวลาขณะเดียวกันความสำคัญกลุ่มผลประโยชน์มีแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นความมีประสิทธิผลจะมีได้จึงอยู่ที่ความสามารถขององค์การในการที่จะพิจารณาให้ทราบถึงกลุ่มผลประโยชน์ที่มีความสำคัญได้อย่างถูกต้องตรงตามลำดับความสำคัญ พร้อมกับสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

การบริหารตามกลยุทธ์นี้ ผู้บริหารจะต้องเริ่มต้นโดยการให้สมาชิกช่วยกัน

พิจารณาสภาพแวดล้อมต่างๆว่ามีส่วนใดบ้างที่มีความสำคัญที่สุดต่อการอยู่รอดขององค์กร โดยกลั่นกรองจนสามารถลำดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีความหมาย ความสำคัญในเชิงกลยุทธ์ จากนั้นก็มีการประเมินให้ทราบถึงลำดับหรืออิทธิพลของแต่ละส่วน ทั้งนี้ก็เพื่อให้ทราบว่าสภาพแวดล้อมแต่ละส่วนมีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไรและยังประเมินไปอีกถึงผลกระทบของส่วนต่างๆ ของสภาพแวดล้อมที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรได้แตกต่างกันอีกด้วย ขั้นตอนมาพิจารณาให้ทราบถึงความมุ่งหวังของส่วนต่างๆ ของสภาพแวดล้อมที่มีต่อองค์กร ว่าส่วนต่างๆ มีความต้องการอะไรและภายใต้ความต้องการนั้นมีเป้าหมายอะไรบ้างที่ส่วนของสภาพแวดล้อมต้องการจะได้จากองค์กร ขั้นตอนสุดท้ายคือ การสรุปเปรียบเทียบความคาดหมายต่างๆ เหล่านี้โดยพยายามจัดรวมกลุ่มความคาดหมายที่ตรงกันเข้าไว้ด้วยกันและแยกแยะความคาดหมายที่เข้ากันไม่ได้ออกจากกัน จากนั้นก็ทำการถ่วงน้ำหนักเพื่อเปรียบเทียบกันระหว่างส่วนของสภาพแวดล้อมต่างๆ และจัดลำดับก่อนหลังให้กับเป้าหมายต่างๆ ซึ่งองค์กรจะตอบสนองลำดับของเป้าหมายที่จัดขึ้นนี้เองจะเป็นเครื่องชี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่แตกต่างกันของส่วนต่างๆ ของสภาพแวดล้อมในทางกลยุทธ์ จากนั้นประสิทธิผลขององค์กรก็จะประเมินได้โดยการพิจารณาว่าองค์กรมีความสามารถในการตอบสนองตามเป้าหมายต่างๆ เหล่านี้ที่จัดขึ้นได้หรือครบถ้วนสมบูรณ์เพียงใดข้อจำกัดและปัญหาของการประเมิน คือ การแยกแยะส่วนของสภาพแวดล้อมในทางกลยุทธ์ออกจากสภาพแวดล้อมทั่วไปนั้นเป็นเรื่องยาก เพราะสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดขึ้นตลอดเวลา ถึงแม้ว่าการพิจารณาสภาพแวดล้อมจะพอทำได้ แต่ก็มีปัญหาอีกคือเราสามารถแบ่งส่วนของสภาพแวดล้อมได้ถูกต้องแค่ไหน คำนิยมและความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารแต่ละคนก็มีผลทำให้การให้ค่าน้ำหนักความสำคัญของสภาพแวดล้อมไม่เท่ากันประโยชน์ที่ได้จากการประเมินโดยใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วนคือ สามารถแก้ไขจุดอ่อนที่เกิดจากการมองข้าม หรือมีการขัดแย้งผลประโยชน์กับกลุ่มที่มีกำลังอำนาจที่จะสามารถขัดขวางหรืออาจหยุดการดำเนินงานขององค์กรได้และหากผู้บริหารเห็นว่าการเติบโตและความอยู่รอดขององค์กรมีความหมายและความสำคัญแล้ว ผู้บริหารจะต้องผูกพันและให้ความสำคัญกับกลุ่มที่มีอำนาจ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการปรับลำดับความสำคัญก่อนหลังของเป้าหมายต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอำนาจของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ

4. การประเมินโดยวิธีการแข่งขันคุณค่า (competing - values approach) การเห็นคุณค่าและความสำคัญของสิ่งใดย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละคนหรือผลประโยชน์ของกลุ่ม ดังนั้นผลประโยชน์หรือคุณค่าที่ได้จากการทำงาน ก็ย่อมมีค่าแตกต่างกันการประเมินประสิทธิผลที่ดีจะต้องหาวิธีการเปรียบเทียบ หรือแข่งขันคุณค่าระหว่างกันให้มากที่สุด

สมมติฐานของการประเมินโดยวิธีนี้คือด้วยคุณค่าที่แตกต่างกันทำให้เกิด

ปัญหาของการมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกันและที่ต้องแข่งขันแย่งชิงกันเกิดขึ้นความแตกต่างในเป้าหมายเป็นเพราะคุณค่า ความนิยม และผลประโยชน์ของผู้กำหนดเป้าหมายมีความแตกต่างกันนั่นเอง ดังนั้นการประเมินโดยวิธีการแข่งขันคุณค่าจะต้องถือเอาคุณค่าความนิยมเป็นศูนย์กลางของการประเมิน ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะมีความเป็นอัตนัยสูงขึ้นอยู่กับคุณค่าตามกรอบความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่อาจที่จะกำหนดเกณฑ์ที่ดีที่สุดสำหรับการประเมินได้

5. แนวทางบูรณาการ (integrated model) แนวทางนี้มีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนหลักการและมโนทัศน์ที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ แต่จะต้องผสมผสานกันระหว่างโครงสร้างขององค์การ โดยรวม และบุคคลที่อยู่ในองค์การ ซึ่งไม่ว่าจะใช้แนวคิดใดประเมินก็ต้องพิจารณาทั้งสองส่วนดังกล่าวควบคู่ไปด้วยกัน บรรยาการการทำงาน ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์การสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การในการประเมินตามแนวคิดบูรณาการนี้ใช้มิติต่างๆ ได้แก่ มิติของเวลา ระดับขององค์การที่แตกต่างกัน องค์ประกอบของบุคคล หรือใช้ตัวแปรหลายๆ ตัวเข้ามาพิจารณาในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์การ นักทฤษฎีที่ใช้แนวทางนี้ ได้แก่ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) และสเตียร์ (Steers) การประเมินประสิทธิภาพขององค์การเน้นการประเมินองค์ประกอบรวมโดยนำมโนทัศน์ของรูปแบบการประเมินผลแบบดั้งเดิม คือการบรรลุเป้าหมายขององค์การและรูปแบบระบบทรัพยากรซึ่งเน้นการประเมินปัจจัยการผลิตมาบูรณาการเข้าด้วยกัน การประเมินตามแนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมิติต่างๆ คือ เป็นพหุเกณฑ์มีมิติด้านเวลาและกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกล่าวคือ

พหุเกณฑ์(multiple criteria) การประเมินประสิทธิภาพขององค์การต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติขององค์การจึงจำเป็นต้องใช้เกณฑ์ประเมินหลายประการและเนื่องจากองค์การเป็นระบบเปิด และผลิตตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพที่ครอบคลุมและเหมาะสมในการประเมินระบบเปิดคือรูปแบบตามทฤษฎีระบบสังคมของ Parsons เพราะองค์การเป็นระบบสังคมจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสามารถอยู่รอด ดังนั้น องค์การจึงต้องปฏิบัติหน้าที่พื้นฐานของระบบสังคมเพื่อให้ระบบสังคมนั้นๆ อยู่รอด หน้าที่พื้นฐานดังกล่าวมี 4 ประการ คือ

1. การปรับตัว (adaptation) องค์การมีหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้หรือสภาพการณ์ภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคมการเมือง องค์การจะอยู่รอดได้หากสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างสมดุล

2. การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) องค์การทุกองค์การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การจะอยู่รอดได้จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเพื่อให้เกิดผลผลิตบรรลุตามเป้าหมายขององค์การนั้นๆ

3. การบูรณาการ(integration)องค์การเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยระบบ

ย่อยต่างๆภายในองค์กรนั้นๆ จึงจำเป็นต้องบูรณาการด้วยกระบวนการภายในโดยใช้กลไกและวิธีการต่างๆให้ระบบย่อยมีความสัมพันธ์เป็นหน่วยเดียวกันเพื่อให้้องค์การเกิดความมั่นคงและอยู่รอด

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม(latency)องค์การประกอบด้วยองค์ประกอบด้านบุคคล ซึ่งมีความหลากหลายด้านเป้าหมายและคุณค่าที่ยึดถือ ฉะนั้น เพื่อให้สมาชิกองค์การเป็นพลังขับเคลื่อนให้้องค์การอยู่รอด องค์การจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงของคุณค่าได้แก่รูปแบบวัฒนธรรมองค์การและระบบจูงใจ เพื่อให้เป้าหมายและคุณค่าส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและคุณค่าของ้องค์การ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าประสิทธิผลองค์การจะเกี่ยวข้องกับผลของงานที่้องค์การพึงประสงค์หรือหมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานหรือการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ้องค์การ

5.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหารหลักๆได้แก่คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือที่นิยมเรียกกันว่า 4 M's นอกจากนั้นเฮอร์เซย์, แบลนชาร์ดและจอห์นสัน (Hersey, Blachard & Johnson, 1982; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545 : 45 - 47) ยังได้เพิ่มการจูงใจ(Motivation) เป็นปัจจัยที่ 5 อีกด้วยและแม้ว่าจะมีปัจจัยดังกล่าวแล้ว การบริหารโรงเรียนยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญในการบริหารได้แก่สภาพทางภูมิศาสตร์ ประชากรทรัพยากรลักษณะนิสัยและความสามารถของคนความเชื่อและศรัทธาขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนค่านิยมและอุดมการณ์ของสังคม การที่ผู้บริหารจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นต้องมีอย่างยี่ที่จะต้องมีการวิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆเหล่านี้ให้ถ่องแท้เสียก่อนการวิเคราะห์ประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของ้องค์การทั้งนี้ เพราะ้องค์การจะคงอยู่หรือล่มสลายขึ้นอยู่กับผลสำเร็จตามเป้าหมายของ้องค์การและความสามารถในการดำเนินงานตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความเป็นเหตุเป็นผลและน่าเชื่อถือผู้บริหาร้องค์การอาจจะเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของ้องค์การ

ในการประเมินประสิทธิผลของ้องค์การนั้นจะเป็นการประเมินภาพรวมของ้องค์การส่วนการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการและกิจกรรมซึ่งเป็นเพียงส่วนสนับสนุนปลีกย่อยของผลที่คาดหวังให้เกิดของ้องค์การเท่านั้น เช่น ความคาดหวังของสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กไทยให้ดีขึ้น ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของมสพฐ. ต้องดูที่ผลสำเร็จคือนักเรียนเรียนจบหลักสูตรแล้วมีคุณภาพชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมมากน้อยเพียงไร สำหรับการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษาจะไม่สามารถวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนเหมือนในองค์การของเอกชน เช่น องค์การทางการเงินองค์การทางอุตสาหกรรม เพราะว่าหากองค์การเหล่านี้ไม่มีประสิทธิผลองค์การก็อยู่ไม่ได้ต้องขาดทุนล้มเลิกกิจการไป ตรงกันข้ามกับองค์การของรัฐ เช่น โรงเรียนมัธยมศึกษารัฐเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องการลงทุน การบริการผลตอบแทนกลับคืนจึงไม่มีความชัดเจน เช่น ในองค์การเอกชนวิธีการวิเคราะห์องค์การตามแนวคิดการใช้กลไกควบคุม มีวิธีการ คือ ให้พิจารณาว่าองค์ประกอบที่เป็นการประเมินผลของงาน คือ ความสำเร็จของงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงาน ว่างานที่ได้รับสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่เพียงไร องค์ประกอบทรัพยากรเปรียบเทียบกับภาระงานว่าใช้ทรัพยากรคุ้มค่ากับงานที่ได้รับจากภาระงานดังกล่าวหรือไม่

การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การแนวนี้อาศัยทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ทฤษฎีที่อธิบายว่าแต่ละสิ่งที่อยู่ในจักรวาลไม่ว่าสิ่งเล็กหรือสิ่งใหญ่เพียงใดล้วนเป็นหนึ่งหน่วยระบบมีคุณสมบัติความเป็นระบบคือเป็นหน่วยทำงานมีผลผลิตมีกระบวนการมีสิ่งป้อนมีขอบเขตเป็นส่วนย่อยของอภิระบบประกอบด้วยอนุระบบผลผลิตรวมของหน่วยระบบเกิดจากการทำงานประสานกันของอนุระบบและแต่ละสิ่งมีความเป็นหน่วยระบบตามมิติต่างกันในเวลาเดียวกัน (เจลิยวูรี ภัคดี, 2544: 135) ส่วนจันทรานีสงวนนาม (2545: 83) อธิบายว่าทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีที่มีการศึกษาขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์การได้ทุกระดับทั้งระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์การการศึกษาเป็นระบบการทำงานระบบหนึ่งเช่นเดียวกับระบบการทำงานอื่น ๆ กล่าวคือ มีสิ่งป้อนมีกระบวนการและมีผลผลิตไม่ว่าจะมองในระดับโรงเรียนหรือระดับกระทรวงการที่มองว่าการศึกษาเป็นระบบการทำงานทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเพิ่มผลผลิตลดความสิ้นเปลืองและความสูญเปล่า นั่นคือการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั่นเอง (ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2541: 149- 155) สำหรับแนวคิดที่เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นสามารถทำได้โดยการวิเคราะห์ประสิทธิผลเชิงระบบซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของโรงเรียนและองค์การโดยทั่วไปในประเด็นมุมมองขององค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด ดังที่ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2005 ; อ้างถึงใน จันทรานีสงวนนาม, 2545 : 18-19) ได้อธิบายว่า มุมมองขององค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิดเป็นการมองที่ปฏิภริยาระหว่างสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์การโดยไม่เชื่อว่าองค์การจะแยกอยู่อย่างโดด

เดียวโดยปราศจากการรับอิทธิพลใดๆจากภายนอกได้อิทธิพลที่มากกระทบต่อโรงเรียนในฐานะที่เป็นระบบเปิดได้แก่การแข่งขันแย่งชิงทรัพยากรและแรงกดดันจากนโยบายและการเมืองรูปแบบองค์การในระบบเปิดนั้นไม่เพียงแต่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมนั้นอย่างแนบแน่นองค์การนั้นรับเอาสิ่งป้อนจากสิ่งแวดล้อมแล้วแปรเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมนั้นออกมาเป็นผลผลิต

ระบบของโรงเรียนนั้นมี 3 ส่วนใหญ่คือปัจจัยป้อนเข้า(Input)กระบวนการ (Process/Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) โดยในแต่ละส่วนยังมีองค์ประกอบย่อยๆ อื่นอีกและจะเห็นได้ว่าแต่ละส่วนจะมีปฏิริยาย้อนกลับโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากส่วนของผลผลิต (Outputs) ไปยังกระบวนการตัวอย่างขององค์การในระบบเปิดคือโรงเรียนที่เป็นระบบหนึ่งของสังคมซึ่งรับทรัพยากรเช่นแรงงานนักเรียนเงินจากสิ่งแวดล้อมและวัตถุต่างๆเข้ามาสู่กระบวนการจัดการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้บุคคลมีความสามารถอ่านออกเขียนได้ทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาในระดับต่างๆซึ่งก็ถือว่าเป็นผลผลิตที่มากจากระบบนั่นเอง (เกลียวบุรีภักดี, 2544 : 235-236) การมองโรงเรียนในฐานะระบบเปิดนั้นมีนักการศึกษาได้แก่สก็อต (Scott, 1998: 121) และพอนเดอร์ (Pounder, 1999 : 389) ได้เสนอแนวคิดสอดคล้องกันว่าระบบสังคมเป็นระบบเปิด องค์การทางการศึกษาทุกองค์การเป็นระบบสังคมแต่ทุกๆหน่วยระบบสังคมไม่จำเป็นต้องเป็น องค์การที่เป็นทางการโรงเรียนก็เช่นเดียวกันจะได้รับผลกระทบจากค่านิยมของสังคมนโยบาย การเมืองและประวัติศาสตร์ของท้องถิ่นคนในสังคมจะปฏิบัติตนอยู่ภายใต้บทบาทและสถานภาพ ของตน ระบบสังคมนั้นแต่ละส่วนมีปฏิริยาต่อกันและกันทั้งหมดระบบสังคมเน้นเป้าหมายเป็น สำคัญซึ่งในระบบจะมีเป้าหมายหลายๆเป้าหมายในโรงเรียนที่มีระบบการเรียนและระบบควบคุมมี เป้าหมายมากมายเช่นกันแต่เป้าหมายที่เป็นหลักรวมคือการที่ระบบโรงเรียนสามารถเตรียมนักเรียน เพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคมระบบสังคมเป็นระบบที่มีโครงสร้างแต่ละหน่วยของระบบต้อง ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่เฉพาะทาง (Specialization) และการมีลำดับขั้นตอนที่ ลดหลั่น (Hierarchy) ระบบสังคมมีแบบแผนมีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ มีระบบแทรกแซงหรือ บทลงโทษและให้รางวัลองค์การทางการศึกษาทุกองค์การเป็นระบบสังคมแต่ทุกๆหน่วยระบบสังคมไม่ จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นทางการจันทรานิสงวนนาม (2545 : 84-86) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทยไว้ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบปัจจัยนำเข้าหรือสิ่งป้อนประกอบด้วยนักเรียนบุคลากรอาคาร สถานที่หลักสูตรวัสดุอุปกรณ์กฎระเบียบเงินชุมชนและสิ่งอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้ เกิดผลสำเร็จ

2. องค์ประกอบกระบวนการประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่การวางนโยบายการบริหารการเรียนการสอนกิจกรรมพิเศษการวัดผลการค้นคว้าวิจัยและการสนับสนุนฯลฯ

3. องค์ประกอบผลงานหรือผลผลิตในระบบราชการเรามักเรียกว่าผลงาน ขณะที่วงการธุรกิจจะเรียกว่าผลผลิตอย่างไรก็ตามทั้งสองคำก็มีความหมายเหมือนกันแต่ใช้ตามสภาพลักษณะขององค์การที่แตกต่างกันโดยปกติผลงานในระบบราชการจะมี 2 ประเภท คือผลงานด้านการบริการ และด้านผลผลิตที่สามารถนับได้หรืออาจแบ่งผลผลิตเป็นผลที่รัฐต้องการผลที่ประชาชนต้องการ และผลที่ระบบต้องการผลผลิตของระบบงานการศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการและสิ่งป้อนเป็นสำคัญดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่ว่าในฐานะใดแม้แต่นักเรียนเองควรปฏิบัติเนืองาน โดยคำนึงหน้าที่ของตนเพื่อช่วยกันสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติ อย่างไรก็ตามในฐานะที่ระบบโรงเรียนประถมศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบอื่นๆในสังคมย่อมต้องได้รับผลกระทบจากระบบอื่นๆจึงกลายเป็นแรงกดดันที่สำคัญมี 2 ประการคือ

1. แรงกดดันจากสภาพแวดล้อมเศรษฐกิจและสังคมการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจสังคมมีผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนดังจะเห็นได้จากการที่ประชาชนในสังคมมีมุมมองทางเศรษฐกิจว่า การศึกษาในปัจจุบันคือการลงทุนการศึกษาในปัจจุบันจะต้องแข่งขันกับประเทศอื่นๆมีผลทำให้มีการเรียกร้องในการปฏิรูปที่ต้องจัดให้นักเรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆได้ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบในผลของการจัดการศึกษา

2. แรงกดดันทางการเมืองสิ่งนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในปัจจุบันเพราะว่าเมื่อมุมมองการบริหารจัดการของประเทศเปลี่ยนแปลงไปการบริหารการศึกษาก็เปลี่ยนแปลงตามดังจะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาซึ่งเปลี่ยนไปตามการปฏิรูปทางการเมืองการปกครองมีการกระจายอำนาจการศึกษาไปสู่สถานศึกษาองค์ประกอบด้านนี้จะมีผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาทั้งในระดับหน่วยงานบังคับบัญชาและที่โรงเรียนเป็นอย่างมากเช่นในด้านนโยบายการทุ่มเทงบประมาณการให้เงินเดือนสวัสดิการและความก้าวหน้าส่วนในระดับโรงเรียนการเมืองในระดับท้องถิ่นก็มีส่วนโดยตรงต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเช่นการให้การสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลการให้ความร่วมมือของผู้นำท้องถิ่น ทั้งกำนันและผู้ใหญ่บ้าน นักวิชาการบางท่านได้กล่าวถึงประสิทธิผลและคุณภาพขององค์การว่าเป็นความคิดหลักของการศึกษาองค์การตามทฤษฎีของระบบเปิดในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงศตวรรษที่ 20 ประสิทธิผลขององค์การกลายมาเป็นสิ่งที่มีความโดดเด่นในการศึกษาทฤษฎีองค์การดังจะเห็นได้จากคามรอนและเวทเทน (Carmen & Whetten, 1996 ; อ้างถึงในเจลิยวูรี ภักดี, 2544:

195) ได้เขียนไว้ในรายงานชิ้นหนึ่งโดยสรุปว่า ประสิทธิภาพเป็นรากเหง้าสำคัญของการนำพาโรงเรียนไปสู่คุณภาพแม้ว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่ใช่เรื่องเดียวกันแต่ทั้งสองต่างมุ่งเน้นและอธิบายผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้อย่างดีและเสนอว่าระบบสังคมแบบเปิดเป็นกรอบในการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญการมองโรงเรียนในฐานะระบบเปิดในระบบสังคมนั้นฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2005; อ้างถึงใน จันทรานีสงวนนาม, 2545: 92-93) ให้แนวคิด ดังนี้

1. ระบบสังคมเป็นระบบเปิดโรงเรียนได้รับผลกระทบจากค่านิยมของสังคมและทรัพยากรในชุมชนการเมืองและประวัติศาสตร์ของชุมชน
2. ประชาชนอยู่ในระบบสังคมคนในสังคมจะปฏิบัติตนอยู่ภายใต้ความต้องการพื้นฐานของตนแต่อยู่ภายใต้บทบาทและสถานภาพของตน
3. ระบบสังคมนั้นแต่ละส่วนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันทั้งหมดทั้งคุณลักษณะและกิจกรรม เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบส่วนอื่นๆก็จะได้รับด้วยเช่นเมื่อผู้ปกครองมีความต้องการให้เปิดวิชาเรียนตามความประสงค์ของตนเพิ่มขึ้นผู้บริหารก็จะได้รับผลโดยตรงแต่ในขณะเดียวกันครูผู้สอนและนักเรียนก็จะได้รับผลกระทบนั้นๆด้วย
4. ระบบสังคมนั้นเน้นเป้าหมายเป็นสำคัญซึ่งในระบบจะมีเป้าหมายหลายๆเป้าหมายในโรงเรียนที่มีระบบการเรียนและระบบควบคุมมีเป้าหมายมากมายเช่นกันแต่เป้าหมายที่เป็นหลักรวมคือการที่ระบบโรงเรียนสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม
5. ระบบสังคมเป็นระบบที่มีโครงสร้างแต่ละหน่วยของระบบต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่เฉพาะและการจัดสรรทรัพยากรระบบโรงเรียนเป็นระบบราชการมีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) เช่นครูคณิตศาสตร์ครูวิทยาศาสตร์เน้นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) เช่นครูผู้สอนนักเรียนแนะแนวให้คำปรึกษานักบริหารและการมีลำดับขั้นตอน (Hierarchy) เช่นศึกษานิเทศก์ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและครูผู้สอน
6. ระบบสังคมมีแบบแผนมีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติการที่เป็นทางการและมีแบบแผนพฤติกรรมที่สังคมร่วมกันวางไว้โดยคาดหวังว่าทุกคนในสังคมจะรู้และร่วมกันปฏิบัติตามสิ่งนั้นๆ
7. ระบบสังคมมีระบบแทรกแซงหรือบทลงโทษและให้รางวัลกล่าวคือถ้าหากผู้ใดปฏิบัติผิดไปจากแบบแผนจะถูกลงโทษโดยสังคมหากปฏิบัติถูกต้องก็จะได้รับรางวัล ทั้งนี้โดยกลไกของทางการเช่นการไล่ออกการรอลงอาญาการให้สิ้นสุดการทำงานการให้พ้นวาระและการเลื่อนตำแหน่งและการแทรกแซงที่ไม่เป็นทางการเช่นการพูดจาถากถางการคว่ำบาตรและการขี้หยัน

8. ระบบสังคมมีระบบการเมืองระบบความสัมพันธ์ของอำนาจที่ผลักดันสู่ความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม

9. ระบบสังคมจะมีลักษณะวัฒนธรรมที่เป็นเฉพาะของตนกล่าวคือเป็นระบบที่มีการร่วมกันของค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ร่วม (Shared Value)

10. ระบบสังคมเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์และมีความคิดรวบยอดกล่าวคือระบบสังคมจะมีการสร้างระบบต่างๆไปที่สามารถมองแบบประยุกต์ใช้ได้หน่วยสังคมอื่นๆไม่ว่าจะเป็นหน่วยใหญ่หรือหน่วยเล็กเช่นระบบห้องเรียนเราสามารถเทียบเคียงได้กับระบบสังคมถ้าดูเพียงวัตถุประสงค์เพียงอย่างเดียวในขณะที่พิจารณาโรงเรียนหรือขอบเขตการศึกษาว่าเป็นระบบสังคมระบบหนึ่งแต่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป

11. ทุกองค์การที่เป็นทางการอยู่ในระบบสังคมแต่ระบบสังคมทุกระบบไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นทางการ

5.5 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์การพาร์สัน (Parson, 1977 ; อ้างถึงในวิริยกุล แสงศิริวัฒน์, 2550 : 78) ได้เสนอแนวคิดในการวิเคราะห์ระบบสังคมที่ต้องมีการต่อสู้เพื่อการอยู่รอดโดยกล่าวว่าจะต้องมีการทำหน้าที่ 4 ประการได้แก่การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การบูรณาการ (Integration) และการคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency) ต่อมาฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2005; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545: 102) ได้ปรับมาใช้เป็นแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยมองในมุมของระบบสังคมและได้เสนอว่าเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 มิติ คือการปรับตัวขององค์การ (Organizational Adaptation) ผลผลิตขององค์การ (Organizational Productivity) ความกลมเกลียวในองค์การ (Organizational Cohesiveness) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ไลต์ฟุต (Lightfoot, 1986 ; อ้างถึงใน ทวีทองคำ, 2541: 133) กล่าวสอดคล้องกันว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่เป็นทักษะพื้นฐานเป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่ปราศจากข้อสงสัยและมีการนำมาใช้อย่างมากที่สุดในการตัดสินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเหตุผลประการหนึ่งคือ มันง่ายและสะดวกในการให้นิยามและการวัดประสิทธิผลโรงเรียนจากผลสัมฤทธิ์และคะแนนจากการสอบเป็นคุณลักษณะของประสิทธิผลโรงเรียนโดยไม่มีการวิพากษ์ใดๆ

นักวิชาการการวัดและการประเมินนักสังคมวิทยาองค์การที่มีความเชี่ยวชาญในการประเมินประสิทธิผลขององค์การต่างก็ชี้ว่าการประเมินประสิทธิผลควรจะใช้หลายเกณฑ์ในการ

ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนก็เช่นเดียวกับการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนควรใช้เกณฑ์แบบพหุเกณฑ์ (Multidimensional Criteria) ทั้งนี้ เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียวเช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด (ธงชัยสันติวงศ์, 2541: 31) การใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์แบบพหุเกณฑ์เป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัยที่มีการตั้งสมมติฐานและนำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จผลจากการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเชิงเดียวซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเกณฑ์เดียวจะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์การสเตียร์ส (Steers, 1977: 54) อธิบายว่าทั้งนี้เพราะองค์การโดยทั่วไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งประการและในประเด็นประสิทธิผลนั้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) มีความคาดหวังที่แตกต่างกันออกไปทำให้การตัดสินใจองค์การใดมีประสิทธิผลจึงมีความแตกต่างกันออกไปจึงจำเป็นต้องมีการวัดประสิทธิผลองค์การในรูปแบบของเกณฑ์แบบพหุเกณฑ์เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั่นเอง

นักวิจัยบางส่วนได้ขยายนิยามของประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเติมจากการศึกษาเพียงเกณฑ์เดียวเช่นครีเมอร์ส (Creemers, 1993 : 87) เสนอว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถวัดได้จากทักษะพื้นฐานทั่วไปที่มีอยู่ในหลักสูตรทักษะระดับสูงทักษะทางสังคมเจตคติหรือเป้าหมายทางการศึกษาด้านอื่นๆควรวัดทั้งผลผลิตที่เป็นวิชาการและผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการด้วย

ฮอยและมิสเกล (Hoy&Miskel, 2005;อ้างถึงใน จันทรานีสงวนนาม, 2545: 96) กล่าวว่าในโลกยุคโลกาภิวัตน์การจะบอกว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นมิใช่หลักว่าประสิทธิผลไม่ใช่ของสิ่งเดียวแต่ประสิทธิผลจะประกอบด้วระบบเปิดที่มีปัจจัยนำเข้า (มนุษย์และทรัพยากร) กระบวนการเปลี่ยนสภาพ (กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในและโครงสร้างองค์การ) และผลผลิต (ผลสัมฤทธิ์ผลของผลผลิต)

มอท (Mott, 1972; อ้างถึงใน ประเสริฐบัณฑิตศักดิ์, 2541 : 105) เสนอองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น การพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวกการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เอดมอน (Edmons, 1979; อ้างถึงใน ทวีทองคำ, 2541 : 111) เสนอว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนควรประเมินจาก

1. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
2. การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐาน
3. ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง

4. บรรยากาศที่ปลอดภัยอบอุ่น
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
6. สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

ฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2005 ; อ้างถึงใน จันทรานีสงวนนาม, 2545: 181) ได้ศึกษางานวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนหลายชั้นและได้นำเสนอองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนของนักวิจัยที่น่าสนใจและความเหมือนกันขององค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิจัยประสิทธิผลสองท่าน ดังนี้

กิลแฮม (Gillham, 2000 ; อ้างถึงใน จันทรานีสงวนนาม, 2545 : 193) เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิของโรงเรียนดังนี้

1. มีพันธกิจชัดเจน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย
3. บรรยากาศที่มีการคาดหวังสูงในความสำเร็จ
4. โอกาสและเวลาในการเรียนรู้
5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
6. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน

ออนสไตน์ (Ornstein, 2004 ; อ้างถึงใน จันทรานีสงวนนาม, 2545: 204) สรุปว่าเกณฑ์ตัดสินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษามี 12 ประการ คือ

1. ผลคะแนนจากผลสอบอ้างอิงปกติ
2. คะแนนจากการเทียบกับเกณฑ์อ้างอิง
3. คะแนนจากแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น เช่น การเขียนหรือการวัดอย่างอื่นที่ไม่ได้กำหนดในวัตถุประสงค์
4. คะแนนจากผลผลิต คือ ความคิดรวบยอดของนักเรียน
5. ความเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายของนักเรียน
6. ความคิดของผู้ปกครองและชุมชน
7. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมเสริมหลักสูตร
8. รางวัลที่นักเรียนได้รับ
9. อัตราการมาเรียน
10. จำนวนวัสดุที่นักเรียนยืมจากห้องสมุด
11. คุณภาพความสามารถในโปรแกรมอื่นๆ เช่น งานศิลปะ การดนตรี และการแสดง

12. การให้การสนับสนุนของชุมชนต่อโรงเรียน

สำหรับกิบสัน(Gibson, 1991 ; อ้างถึงใน จำเริญร แก้วอำพร, 2557 : 29-33)

อธิบายตรงกันถึงโมเดลของประสิทธิผลที่จะยืนยันว่าโรงเรียนนั้นๆมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นมี 3 โมเดลสำคัญคือ

1. โมเดลวัตถุประสงค์ (Goal Model of Organization Effectiveness) ขององค์กรที่มีประสิทธิผลแบ่งวัตถุประสงค์เป็น 2 อย่างคือ 1) วัตถุประสงค์ที่เป็นทางการ (Official Goals) 2) วัตถุประสงค์ที่เป็นเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals)

2. โมเดลระบบทรัพยากร (System-Resource Model of Organization Effectiveness)คือการมีประสิทธิผลขององค์กรอยู่ที่ความสามารถที่จะเปรียบเทียบความสามารถในการต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลนหรือที่มีค่ามากกว่าโมเดลที่อาศัยทฤษฎีระบบเป็นการอธิบายพฤติกรรมบุคคลในองค์กรที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรพิจารณาในส่วนของพฤติกรรมการทำงานบุคคลและกลุ่มภายในองค์กรนั้นเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์กรไปสู่ผลผลิตส่วนภายนอกองค์กรก็ได้รับการกดดันในเรื่องการแข่งขันกันให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น

3. โมเดลผสมผสานระหว่างเป้าหมายและระบบทรัพยากร (An Integrated Goal and System-Resource Model of Organization Effectiveness) เป็นการมองต่อจากเกณฑ์หลักโดยการมององค์กรในระบบเปิดมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) มิติเวลา 2) มิติองค์ประกอบ พหุเป็นการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) 3) มิติเกณฑ์ที่หลากหลายโดยยึดหลักการคือไม่มีเกณฑ์ใดดีที่สุดจึงต้องวัดในลักษณะของวิธีการเชิงระบบโมเดลที่เกิดจากการบูรณาการในทุกโมเดลและทุกมิติ สามารถนำไปใช้ในการศึกษาประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียนได้โดยจะต้องมีการปรับและประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมต่อไปโดยมีสิ่งชี้วัดคือ 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากรและเงิน สิ่งอำนวยความสะดวก ความพร้อมของนักเรียน ความสามารถของครู เทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้ปกครอง การเมืองและระบบการรับรองมาตรฐานการศึกษา 2) กระบวนการ ได้แก่ ความสม่ำเสมอและวิสัยทัศน์บรรยากาศของสุขภาพระดับแรงจูงใจบรรยากาศในโรงเรียนและห้องเรียนคุณภาพของหลักสูตรคุณภาพการสอนเวลาที่ใช้เรียนและคุณภาพของผู้นำและ 3) ผลลัพธ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนอัตราการขาดงานของครูอัตราการออกกลางคันและคุณภาพการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเพียงหัวข้อหนึ่งของการวิจัยทางการศึกษาในด้านการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรมีการพัฒนารูปแบบการวิจัยอยู่ตลอดเวลาโครงสร้างขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางการศึกษาที่มีตัวแปรเกี่ยวข้อง

มากมายฉะนั้นตัวแปรที่นักวิจัยนำมาศึกษาควรเป็นตัวแปรที่ครอบคลุมทั้งระบบการศึกษาที่มีปัจจัยนำเข้ากระบวนการและผลลัพธ์ทั้งในระดับ โรงเรียนระดับห้องเรียนตัวแปรแต่ละระดับที่นำมาศึกษา ต้องมีความสัมพันธ์และอยู่ร่วมกันในองค์การ

เวสเตอร์และโอลสัน (Webster & Olson, 1984 ; อ้างถึงใน จำเริญร แก่มอำพร, 2557 : 40) กล่าวว่าการศึกษาถึงประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นมีหลายปัจจัยที่จะต้องมีการพิจารณาแม้ว่าโดยทั่วไปมักจะนึกถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนการตรวจสอบประสิทธิผลของโรงเรียนโดยการพิจารณาจากกรณีผู้นำที่เข้มแข็งความเป็นระเบียบเรียบร้อยบรรยากาศที่มีความเอื้ออาทรต่อการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและการมุ่งไปที่การสอนทักษะที่สำคัญให้กับนักเรียนสอดคล้องกับคูเนนเบิร์กและออนส์ไนด์ (Lunenburg; & Ornstein. 2004 ; อ้างถึงใน จำเริญร แก่มอำพร, 2557 : 52)ได้เสนอว่าการศึกษาว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้นเกณฑ์ที่ใช้เป็นหลักของการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนคือ

1. ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
2. การเข้าใจในภารกิจของโรงเรียนคือ การที่คณะครูทั้งหมดในโรงเรียนมีความรู้สึกร่วมกันและรู้ถึงวัตถุประสงค์ขององค์การการจัดลำดับงานกระบวนการ วัดและประเมิน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน
3. การมีภาวะผู้นำทางวิชาการคือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่เข้าใจในงานวิชาการและมีคุณลักษณะที่จะประยุกต์งานไปสู่ประสิทธิผล
4. บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูงคือการที่บุคคลในคณะมีความสามารถที่จะนำนักเรียนไปสู่การเรียนรู้เพื่อรอบรู้ในทักษะต่างๆที่จำเป็น
5. การให้เวลามากๆในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียนคือ การมีเวลาที่จะให้กับนักเรียนในการวางแผนการจัดกิจกรรมและฝึกทักษะต่างๆ
6. ความถี่ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนคือ การใช้เวลาในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์นักเรียนเป็นรายบุคคลและมีโปรแกรมเพื่อการช่วยเหลือแนะนำนักเรียนเป็นรายบุคคล
7. การมีความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนในเชิงบวกคือ การที่มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองสนับสนุนในภารกิจและกิจกรรมของโรงเรียนเป็นสำคัญซึ่งจะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์นักเรียนดีขึ้น

สำหรับวอลซ์ (Walsh, 1999: 235) วิเคราะห์ว่าโรงเรียนมีเป้าหมายสูงสุดคือการบริหารงานร่วมกับคณะครูและนักเรียนให้โรงเรียนมีประสิทธิผลโดยนักเรียนในโรงเรียนทุกคนมีการเรียนรู้อย่างเต็มที่องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมี ดังนี้

1. การเข้าถึงความสำเร็จที่แท้จริง
2. การเข้าถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
3. การรับรู้ถึงบริบทที่อยู่รอบโรงเรียน
4. การรู้ถึงจุดแข็งจุดอ่อนของทีมงาน
5. การรู้ถึงระดับและความสามารถของนักเรียน
6. มีระบบบริหารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ
7. การรู้ถึงลำดับของงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
8. การมีวิสัยทัศน์และรู้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ที่ไหน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพองค์กรของพาร์สัน จึงสรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับนโยบายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานและการแสวงหาแนวคิด และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและบริหารงบประมาณประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการจัดทำแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังประจำปีมีโครงการ งานวิจัยและผลงาน มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ความสามารถในการบูรณาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษาและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานการศึกษา โดยจัดทำระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อสถานศึกษามีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน

เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาต่อวิชาชีพ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กัน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต15

6.1 ประวัติความเป็นมา

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขตและเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต จังหวัดนราธิวาสเป็นที่ตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 (นราธิวาส ปัตตานีและยะลา) มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 46 โรงเรียนที่ตั้งสำนักงานตั้งอยู่ถนนราชมัยคำบลบางนาคอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส 96000 โทรศัพท์ 073511984 โทรสาร 073511985 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15, 2553)

6.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

6.2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15เป็นองค์กรหลักจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

6.2.2 พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากล

6.2.3 เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพทั่วถึง และเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรมีความปลอดภัยและมั่นคง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจและศึกษางานวิจัยต่างๆ พบว่า มีนักการศึกษาหลายๆ ท่านได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลองค์กรไว้ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์กรและเจตคติต่อองค์กร ศึกษากรณีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารในหน่วยงานมักขอความคิดเห็นในด้านการวางแผนและกำหนดนโยบายเป็นบางครั้งและการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมเป็นบางครั้ง ในด้านการกระจายอำนาจ พนักงานมีอิสระในการดำเนินงานที่รับผิดชอบปานกลางด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจพนักงานมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชาปานกลางและด้านการไว้วางใจพนักงานส่วนใหญ่มีการมอบหมายงานโดยตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

จารุณี มุขพรหม (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่นผลการวิจัยพบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นโดย

ภาพรวมและรายด้านมีระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เกือบทุกด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยากาศด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกระบวนการ ด้านทรัพยากร ยกเว้นด้านการตัดสินใจ ที่มีระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพก็พบว่าระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้านยกเว้นด้านการตัดสินใจ ด้านการตัดสินใจเพียงด้านเดียวที่มีระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ใน ระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ไพฑูรย์ ภูมิซ่อ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยที่ด้านการยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและด้านการไว้วางใจกัน ตามลำดับ 2) ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บริหาร การมีโอกาสได้เลือกปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความสนใจ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกฝ่ายและการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตามลำดับ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ณัฐนันท์ พรหมณัฐสังข์และคณะ (2550 : 72) การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านชีวสังคมผู้อำนวยการสถานศึกษาจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นต้องมีวุฒิการศึกษา มีประสบการณ์ทางด้านวิชาการและการบริหารงานอายุอายุราชการ ประสบการณ์ทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันและที่สำคัญยังต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารด้วย 2) ปัจจัยด้านสถานการณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆที่เผชิญอยู่ต้องมีช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็วเข้าใจวัฒนธรรมประเพณีสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทิศทางการเมืองขณะเดียวกันควรวางตัวให้ผู้ร่วมงานชุมชนเกิดความศรัทธาซึ่งตรงกันข้ามกับแนวคิดของฟีเดเลอร์ (Fiedler contingency theory) ที่กลับมองว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลนั้นจะต้องสามารถปรับแก้สถานการณ์ที่เป็นอยู่ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานและใช้อำนาจตำแหน่งอย่างเหมาะสม 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณต่อวิชาชีพขณะเดียวกันควรมีไหวพริบดีปัญญา ปฏิภาณความเฉลียวฉลาดวางตนเสมอต้นเสมอปลายต่อการประพฤติปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 4) ปัจจัยด้านทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้อำนวยการสถานศึกษาจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องประสานความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนผู้ปกครองและใช้การเมืองเพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาโรงเรียนมีวิธีการอบรมและมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและลักษณะของครู

สมใจ ศรีเอี่ยม (2549 : 84) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

วิรุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550 : 80- 81) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการบูรณาการ และด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้านการไว้วางใจส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ด้านความสามารถในการบูรณาการ

วิชานา อับดุลเลาะ (2551 : 77) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม คือ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลและกลุ่มศิษย์เก่า พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษาที่ให้บริการ โดยภาพรวมและด้านการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามตัวแปรภูมิตำนาโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านการระดมทรัพยากรบุคลากรและทรัพยากรอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตัวแปรฐานะทางด้านเศรษฐกิจต่อเดือนโดยภาพรวม การจัดการศึกษาและด้านการระดมทรัพยากรบุคลากรและทรัพยากรอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนขาดความต่อเนื่อง ชุมชนเข้าใจว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียนและชุมชนมีสภาพเศรษฐกิจไม่ดี ฐานะยากจน มีข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบว่าควรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างไร โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจต่อชุมชนว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของชุมชนที่จะต้องร่วมมือกับโรงเรียนด้วยและรัฐควรสนับสนุนงบประมาณให้กับโรงเรียนให้มากขึ้น

ทวิท ระโหฐาน (2552 : 65) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไปและด้านการบริหารบุคคล 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รอมือลี ซอติเมะ(2552 : 81)ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า1)ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและในด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2)คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส ที่มีอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนราธิวาส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3)ระดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งประเด็นการเข้าไปมีส่วนร่วมเนื่องจากจะต้องประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือประเด็นปัญหาความเข้าใจหลักการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและประเด็นปัญหาการอำนวยความสะดวกในการไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ และ 4)ผลประมวลปัญหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ประเด็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ติดตามและประเมินผลการทำงานของสถานศึกษา มีความถี่สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 20.75 รองลงมา คือประเด็นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ17.78 และประเด็นการมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาด้านวิชาการและสถานศึกษา และองค์กรอื่นๆ มีความถี่ต่ำสุดคิดเป็นร้อยละ 5.19 ด้านการบริหารงบประมาณและประเด็นการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกำหนดเป้าหมาย ผลผลิตและวิเคราะห์แผน จัดลำดับความสำคัญ เพื่อจัดทำและเสนอของบประมาณมีความถี่สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 27.16 รองลงมา คือ ประเด็นการมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ21.60และประเด็นการมีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการใช้พัสดุ วิเคราะห์จัดหาให้เพียงพอกับความต้องการ มีความถี่สูงสุดคิดเป็นร้อยละ 14.81ด้านการบริหารงานบุคคล ประเด็นการมีส่วนร่วมในการสร้างขวัญ กำลังใจ และการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร มีความถี่สูงสุด คิดเป็นร้อยละ29.66และประเด็นมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวการปฏิบัติงานบุคลากร มีความถี่ต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ15.25 และด้านการบริหารงานทั่วไป ประเด็นการมีส่วนร่วมในการรับนักเรียนและติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้า

เรียน มีความถี่สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมา ประเด็นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรม เทคโนโลยี มาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 17.78 และประเด็นการมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สถานศึกษา มีความถี่ต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 5.93 ตามลำดับ

จิราพร สร้างอำไพ(2554 : 78)ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอระแงะจังหวัดนราธิวาสผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานอยู่ในระดับมาก 2) เพศอายุการศึกษาประสบการณ์การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานและตำแหน่งของกรรมการสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วม ดังนี้ 2.1) เพศมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.2) อายุของคณะกรรมการสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 2.3) ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วน ร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.4) ประสบการณ์การเป็น คณะกรรมการสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.5) ตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับ ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัญหา อุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากโดยมีปัญหาลำดับแรกเรื่องเวลาที่เข้าไปมีส่วนร่วมเนื่องจากต้องประกอบอาชีพ ความเข้าใจข้อความภาษาที่โรงเรียนแจ้งให้ทราบและการติดต่อสื่อสารจากโรงเรียนเพื่อให้เข้าร่วม กิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดปัญหาอุปสรรคเรื่องความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาอย่างชัดเจนความเข้าใจหลักการบริหารจัดการภายในโรงเรียนการอำนวยความสะดวกในการเข้าไปมีส่วนร่วมในโรงเรียนและความเข้าใจหลักการจัดการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับมากและปัญหาอุปสรรคเรื่องการได้รับการยอมรับหรือความสำคัญจากโรงเรียน เท่าที่ควรอยู่ในระดับปานกลาง 4) ข้อเสนอแนะ/แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านนโยบายและการบริหารคณะกรรมการสถานศึกษามีข้อเสนอแนะให้ จัดประชุมทำความเข้าใจนโยบายและหลักการบริหารงานในโรงเรียนจำนวน 48 คนคิดเป็นร้อยละ 27.43 และจัดให้มีการเข้าร่วมในด้านนโยบายและการบริหารอย่างต่อเนื่องจำนวน 52 คนคิดเป็น ร้อยละ 29.71 ส่วนด้านปฏิบัติการคณะกรรมการสถานศึกษามีข้อเสนอแนะให้จัดกิจกรรมร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอจำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 52.00 และจัดให้มีรูปแบบการมีส่วนร่วมที่หลากหลายเช่น

สนับสนุนวัสดุในการจัดกิจกรรมให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆเป็นต้นจำนวน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 42.29และด้านติดตามและประเมินผลคณะกรรมการสถานศึกษามีข้อเสนอแนะให้จัดประชุมทำความเข้าใจสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการติดตามและประเมินผลจำนวน 98 คนคิดเป็นร้อยละ 56.00 ให้จัดทำประชุมทำความเข้าใจวิธีการติดตามและประเมินผลจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 14.29 และให้จัดทำปฏิทินการติดตามและประเมินผลจำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 19.43

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ไลน์ (Lind 1993 : 1712 ; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 48) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารและความกดดัน(ความยกย่องตนเอง รูปแบบของพฤติกรรม) วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการบริการและเลือกตัวแปรที่เป็นสื่อที่มีศักยภาพและระดับความกดดันของลูกค้า เพื่อนำมาพิจารณาว่าตัวแปรใดที่มีผลมากที่สุดต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารที่ต่างกันมีผลระดับความกดดันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมและแบบให้ความสำคัญต่อระดับความกดดันต่ำกว่ารูปแบบการบริหารอื่นๆ

เอลเลียท (Elliont 1994 : 3468 ; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 48) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองครูและอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือการนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

เพอร์สัน (person 1994 : 307 ; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 48) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลและพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผล

บาก (Baksh 1995 : 351 ; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 48) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและเจตคติในการทำงานพบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในคำตอบแทนความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม

ความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโตและความพึงพอใจในหัวหน้างาน การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พอตเตอร์ (Porter :1995 ; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 49) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชนเมื่อบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชนเผชิญกับความต้องการการบริการที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติเทคโนโลยีข้อมูล พวกเขาจะต้องเผชิญกับความกดดัน ด้านการให้บริการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณและโอกาสความก้าวหน้าที่จะจำกัดการศึกษาครั้งนี้เป็นการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อความพึงพอใจทางจิตวิทยา สังคมและอธิบายความต้องการของการบรรณารักษ์ ความต้องการด้วยทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ในทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของการบริหารงานตามทฤษฎี Y ทฤษฎีสถานการณ์

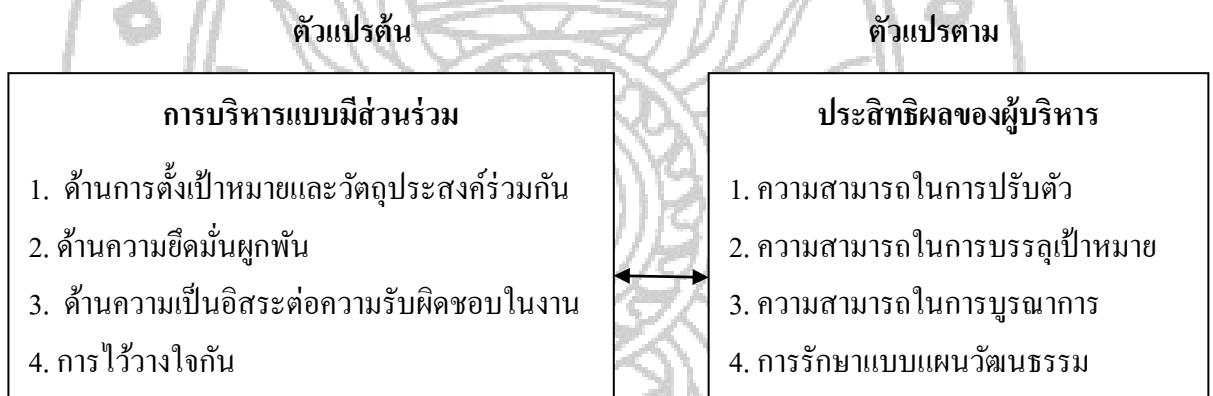
ไอแซกสัน (Isacson : 1997 ; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 49) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม: ผลกระทบของการแก้ปัญหาเรื่องผลการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) ระหว่างเภสัชกรในโรงพยาบาล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของความเป็นอิสระ บัญชีแสดงลักษณะของงานบรรณารักษ์ในองค์การการแก้ปัญหา การทำการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม การขาดการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการให้รางวัลสำหรับการเปลี่ยนแปลงการท้าทายและความมั่นคงในการพึ่งพาวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์ในการตัดสินใจเรื่องความสัมพันธ์เหล่านี้ใช้ ANOVA พบว่า ตำแหน่งงานแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ซึ่งข้อมูลต่างๆ ได้ศึกษาจากเอกสาร วารสาร หนังสือและงานวิจัย ซึ่งจะเป็ข้อมูลสนับสนุนที่สำคัญยิ่งต่อการวิจัย โดยสอดคล้องกับเรื่องที่จัดทำซึ่งได้จำแนกเป็นหัวข้อสำคัญต่างๆ โดยได้นำแนวความคิดจากนักวิชาการหลายท่านทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งให้แนวคิดที่แตกต่างและหลากหลายตามลำดับเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และที่สำคัญได้มุ่งประสงค์ศึกษาตามตามแนวคิดของสวอนเบิร์ก (Swansburg, 1997 ; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 16 – 17)ตามหลักการสำคัญ 4 ประการคือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพันความอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและการไว้วางใจกันของผู้บริหารที่ใช้กับบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาได้มุ่งประสงค์ศึกษาตามแนวคิดของพาร์สัน (Parsons, 1977 ; อ้างถึงในวิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 24)คือ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการ

บรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการและการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม เป็นตัวชี้ประสิทธิผล ในการนี้ได้ดำเนินงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากผู้วิจัยหลายท่านที่ได้เสนองานวิจัยที่ค้นพบเป็นองค์ประกอบเพื่อให้ข้อมูลเกิดความสมบูรณ์และมีประโยชน์มากที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสวอนเบิร์ก(Swansburg, 1997 ; อ้างถึงในวิริยุทธแสงศิริวัฒน์, 2550 : 16 – 17) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ด้านการไว้วางใจกันและกรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลตามแนวคิดของพาร์สัน (Parsons, 1977 ; อ้างถึงในวิริยุทธแสงศิริวัฒน์, 2550 : 24)แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ด้านความสามารถในการบูรณาการ ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 : กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับปานกลาง

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 2) ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะเครื่องมือ
 - 2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.2.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - 4.2.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล
5. แผนปฏิบัติการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 40 คน, สมาคมศิษย์เก่า จำนวน 80 คน, สมาคมผู้ประกอบการ จำนวน 40 คน, ครูผู้สอน จำนวน 416 คนของโรงเรียนมาตรฐานสากล ปีการศึกษา 2557 จังหวัดนราธิวาส จำนวน 4 โรง คือ โรงเรียนนราธิวาส,

โรงเรียนนราสิกขาลัย, โรงเรียนสุโขทัยและโรงเรียนตันหยงมัส รวมทั้งสิ้น 576 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ขั้นตอนการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา, สมาคมศิษย์เก่า, สมาคมผู้ปกครอง, ครูผู้สอนของโรงเรียนมาตรฐานสากลปีการศึกษา 2557 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ซึ่งมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าความเชื่อมั่น 95เปอร์เซ็นต์ ($e = .05$) โดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชสุภวงศ์, 2546 : 100 – 102) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของประชากร
 e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ (Sampling Error) ในที่นี้กำหนดเท่ากับ .05
 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะได้ ดังนี้

$$n = \frac{576}{1 + 576(0.05)^2}$$

$$n = 236$$

$$n = 236 \text{ คน}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 236 คน

2.2 จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 236 คน โดยการเทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

ที่	ชื่อโรงเรียน เพศ	จำนวนประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1	นราธิวาส						
	- คณะกรรมการสถานศึกษา	7	5	12	3	2	5
	- สมาคมศิษย์เก่า	12	13	25	5	5	10
	- สมาคมผู้ปกครอง	7	6	13	3	3	6
	- ครูผู้สอน	42	90	132	17	36	53
2	นราสิกขาลัย						
	- คณะกรรมการสถานศึกษา	6	4	10	3	2	5
	- สมาคมศิษย์เก่า	12	10	22	5	4	9
	- สมาคมผู้ปกครอง	6	4	10	3	2	5
	- ครูผู้สอน	40	98	138	16	40	56
3	สุโขทัย						
	- คณะกรรมการสถานศึกษา	7	3	10	3	1	4
	- สมาคมศิษย์เก่า	8	12	20	3	5	8
	- สมาคมผู้ปกครอง	5	4	9	2	2	4
	- ครูผู้สอน	42	62	104	17	25	42
4	ตันหยงมัส						
	- คณะกรรมการสถานศึกษา	5	3	8	2	1	3
	- สมาคมศิษย์เก่า	5	8	13	2	3	5
	- สมาคมผู้ปกครอง	6	2	8	3	1	4
	- ครูผู้สอน	17	25	42	7	10	17
รวม		227	349	576	94	142	236

2.3 จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) ได้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 236 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยประมวลแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 18 ข้อ สอดคล้องกับเนื้อหา 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านการไว้วางใจกัน จำนวน 5 ข้อ

โดยให้น้ำหนักค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก
ระดับ 3	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 28 ข้อ สอดคล้องกับเนื้อหา 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความสามารถในการปรับตัว | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย | จำนวน 9 ข้อ |
| 3. ด้านความสามารถในการบูรณาการ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม | จำนวน 6 ข้อ |

โดยให้น้ำหนักค่าคะแนน ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|----------------------------------|
| ระดับ 5 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด |

- | | | |
|-----------------------|---------|----------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด |

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 แล้วนำมาพิจารณาและสร้างข้อคำถามจำนวน 46 ข้อ

2.2 ศึกษารูปแบบ และวิธีการสร้างแบบสอบถาม แล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15

การบริหารแบบมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 18 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านการไว้วางใจกัน จำนวน 5 ข้อ

ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล แบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ด้าน 28 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย จำนวน 9 ข้อ
3. ด้านความสามารถในการบูรณาการ จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม จำนวน 6 ข้อ

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความชัดเจนในข้อความ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับจุดประสงค์ หรือลักษณะที่ต้องการจะวัด (Index of Item – Objective Congruence: IOC) โดยเลือกคำถามที่ค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่ามากกว่า 0.6 ขึ้นไป (สุกัลลักษณ์ สนิธนา, 2549 : 107 – 108) โดยให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่ตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา

แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60– 1.00 ถ้าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .60 จะนำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับครูผู้สอนโรงเรียนเบญจมราชูทิศอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น จำนวน 50 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับและรายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยกุลวงศ์, 2546 : 147) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.925

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อนำส่งถึงผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนนราธิวาส, โรงเรียนนราสิกขาลัย, โรงเรียนสุไหงโกทกและโรงเรียนตันหยงมัสในการแจกและเก็บแบบสอบถามภายใน 20 วัน นับตั้งแต่วันแจกแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 236 ชุด ถึงกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและกำหนดไปรับแบบสอบถามคืน ภายใน 20 วัน

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 236 ฉบับ และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พบว่า มีความสมบูรณ์ จำนวน 236 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยนำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

1.2 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อเพื่อต้องการทราบระดับความคิดเห็นแล้วนำไปแปลผล โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสต์ (Best, 1977 ; อ้างถึงใน อุมัร สวาหฺลั้, 2546 : 99) โดยแบ่งดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ เพื่อต้องการทราบระดับความคิดเห็น แล้วนำไปแปลผล โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ของเบสต์ (Best, 1977 ; อ้างถึงใน อุมัร สวาหฺลั้, 2546 : 99) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงชั้น มีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	การบริหารมีประสิทธิภาพมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	การบริหารมีประสิทธิภาพมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	การบริหารมีประสิทธิภาพปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	การบริหารมีประสิทธิภาพน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	การบริหารมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ผ่องศรี พาณิชยสุภาวงศ์, 2546 : 165)

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 - 0.70 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 - 0.50 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 - 0.30 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.5 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน โดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่ในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ช่วยในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณหาสถิติและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1.1 การหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978 : 34-37 ; อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ สินธนา, 2549 : 107 – 108)

2.1.2 การหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach, 1990 : 204 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วานิชย์สุกวงศ์, 2546 : 147)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.1 หาค่าความถี่ (Frequency)

2.2.2 หาค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.3 หาค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2.4 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.2.5 หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

แผนปฏิบัติการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการวิจัยตามลำดับขั้นตอน
ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงกิจกรรมดำเนินการตามแผนปฏิบัติการวิจัย

ระยะเวลา	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ พ.ศ.2557 -2558											
		ม.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.
	1. ร่างแนวทางการวิจัย	↔											
	2. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	↔											
	3. ศึกษาประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	↔											
	4. สร้างเครื่องมือ ทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไข						↔						
	5. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง						↔						
	6. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย						↔						
	7. เขียนต้นฉบับวิจัย								↔				
	8. พิมพ์รายงานวิจัยและเข้าเล่ม								↔				
	9. สอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์						↔						
	10. สอบวิทยานิพนธ์								↔				
	11. นำเสนอผลงานวิจัย								↔				
	12. จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์								↔				
	13. ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์และยื่นสำเร็จการศึกษา											↔	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยกำหนดสัญลักษณ์ไว้ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$SD.$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
N	แทน	ขนาดของประชากร
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$*$	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$**$	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผลปรากฏดังตารางที่ 4

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยหา

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 5 – 9

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 10 – 14

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 15

ตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ในแต่ละด้าน ปรากฏดังตารางที่ 16 – 19

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	94	39.80
2. หญิง	142	60.20
รวม	236	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	84	35.60
2. 30 – 39 ปี	68	28.80

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
3. 40 – 49 ปี	44	18.60
4. สูงกว่า 49 ปี	40	17.00
รวม	236	100.00
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	210	89.00
2. ปริญญาโท	26	11.00
รวม	236	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 10 ปี	119	50.40
2. 10 – 15 ปี	47	20.00
3. 15 – 20 ปี	31	13.10
4. สูงกว่า 20 ปี	39	16.50
รวม	236	100.00
ตำแหน่ง		
1. คณะกรรมการสถานศึกษา	17	7.20
2. สมาคมศิษย์เก่า	32	13.50
3. สมาคมผู้ประกอบการ	19	8.10
4. ครูผู้สอน	168	71.20
รวม	236	100.00

จากตารางที่ 4 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 236 คน พบว่า ครูผู้สอนเป็นเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 และเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 ตามลำดับ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และสูงกว่า 49 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 89.00 ปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 ประสบการณ์ 10 – 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ประสบการณ์ 16 – 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และ

ประสบการณ์สูงกว่า 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ตามลำดับ ตำแหน่ง คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 สมาคมศิษย์เก่า จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 สมาคมผู้ปกครอง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และครูผู้สอน จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ด้าน ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	N = 236		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.66	0.65	มาก	1
2	ความยึดมั่นผูกพัน	3.58	0.72	มาก	3
3	ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	3.60	0.73	มาก	2
4	การไว้วางใจกัน	3.66	0.72	มาก	1
รวม		3.63	0.71	มาก	-

จากตารางที่ 5 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและด้านการไว้วางใจกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$) และด้านความยึดมั่นผูกพัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	N = 236		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	3.84	0.69	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	3.69	0.79	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน	3.56	0.86	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันและมีความรับผิดชอบร่วมกัน	3.58	0.80	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.62	0.77	มาก	3
รวม		3.66	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 6 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.69$) ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.62$) ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันและมีความรับผิดชอบร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$) และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยึดมั่นผูกพัน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	N = 236		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร	3.56	0.87	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	3.68	0.86	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.54	0.80	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.55	0.83	มาก	3
รวม		3.58	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 7 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$) และผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	N = 236		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่	3.60	0.80	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	3.54	0.87	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.61	0.79	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในรายงานอย่างเต็มความสามารถ	3.63	0.84	มาก	1
รวม		3.60	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 8 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในรายงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.61$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจกัน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	N = 236		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตกลงในหลักการและวิธีการ แล้วให้อิสระต่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม	3.69	0.81	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.57	0.86	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและชื่นชมผู้ปฏิบัติงานว่ามีความสามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.63	0.80	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จของงาน	3.76	0.86	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่	3.66	0.82	มาก	3
รวม		3.66	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 9 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตกลงในหลักการและวิธีการ แล้วให้อิสระต่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$) ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.66$) ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและชื่นชมผู้ปฏิบัติงานว่ามีความสามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.63$) และผู้บริหารสถานศึกษายกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล
จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ด้านที่	ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	N = 236		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	ความสามารถในการปรับตัว	3.70	0.62	มาก	2
2	ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย	3.63	0.62	มาก	3
3	ความสามารถในการบูรณาการ	3.70	0.63	มาก	2
4	การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม	3.79	0.63	มาก	1
รวม		3.71	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 10 ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล
จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โดย
การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับตัว มี
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$) ความสามารถในการบูรณาการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$) และความสามารถในการ
บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาใน
โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 15 ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	N = 236		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงาน ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี	3.75	0.75	มาก	2

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	N = 236		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD.		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาตาม แนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	3.83	0.73	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาในการวางแผน งานในอนาคต	3.65	0.78	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญและยอมรับในการ เปลี่ยนแปลง	3.75	0.80	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	3.72	0.77	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับ การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	3.67	0.83	มาก	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงานมีการแสดงออกเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ๆ อยู่ เสมอ	3.65	0.75	มาก	5
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวคิด และวิธีการ ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่วางไว้	3.61	0.70	มาก	6
รวม		3.70	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 11 ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล
จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสามารถในการปรับตัว
พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญและยอมรับในการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.72$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.67$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาในการวางแผนงานในอนาคต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการแสดงออกเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$) และผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวคิด และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	N = 236		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและบริหารงบประมาณประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.72	0.71	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนเกี่ยวกับอัตราบุคลากรประจำปี	3.74	0.74	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีโครงการและผลงานการให้บริการวิชาการแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง	3.73	0.77	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการผลิตผลงานวิจัยอย่าง	3.41	0.86	ปานกลาง	9
5	ต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่าง	3.56	0.83	มาก	8
6	คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	3.68	0.78	มาก	4

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	N = 236		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD.		
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ ประกอบการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.60	0.80	มาก	7
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน	3.65	0.76	มาก	6
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.79	มาก	5
รวม		3.63	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 12 ระดับประสิทธิผลผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล
จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสามารถในการบรรลุ
เป้าหมาย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ใน
ระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนเกี่ยวกับอัตรากำลัง
ประจำปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีโครงการและผลงานการ
ให้บริการวิชาการแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน
และบริหารงบประมาณประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.72$) ผู้บริหารสถานศึกษา
มีการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.68$)
ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย
($\bar{X} = 3.67$) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการ
ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการ
ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรจาก
แหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} =$
3.56) และผู้บริหารสถานศึกษามีการผลิตผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} =$
3.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาใน
โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 15 ด้านความสามารถในการบูรณาการ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	N = 236		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษา ร่วมกัน	3.69	0.76	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับ ผู้ปกครองชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษาและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.74	0.75	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ของ หน่วยงานให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	0.75	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบเครือข่ายทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน	3.69	0.72	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างฝ่าย ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน	3.69	0.72	มาก	3
รวม		3.70	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 13 ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล
จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสามารถในการ
บูรณาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ
มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับ
ผู้ปกครองชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษาและสนับสนุนกิจกรรม
ต่างๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประสานงานกับ
ฝ่ายต่างๆ ของหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$) และ
ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนา
การศึกษาร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
มาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	N = 236		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อสถานศึกษา	3.84	0.74	มาก	2
2	ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ	3.90	0.74	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ	3.71	0.80	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าค่าย ฝึกอบรมต่างๆ	3.77	0.76	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.70	0.72	มาก	6
6	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป	3.80	0.80	มาก	3
รวม		3.79	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 14 ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษา

ของชาติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.84$) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.80$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าค่าย ฝึกอบรมต่างๆ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.77$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.71$) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ด้าน	ความสามารถในการปรับตัว	ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย	ความสามารถในการบูรณาการ	การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม	รวม
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	.701**	.690**	.699**	.580**	.735**
ความยึดมั่นผูกพัน	.740**	.730**	.760**	.699**	.806**
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	.655**	.633**	.633**	.628**	.702**
การไว้วางใจกัน	.743**	.715**	.717**	.707**	.793**
รวม	.787**	.767**	.779**	.727**	.842**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.842$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.806$) รองลงมา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.793$) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

($r = 0.735$) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความมีอิสระในความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.702$) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ในแต่ละด้านพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับประสิทธิผล โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.735$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า ประสิทธิผล ด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.701$) ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.690$) ด้านความสามารถในการบูรณาการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.699$) ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.580$) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพันกับประสิทธิผล โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.806$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ประสิทธิผล ด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.740$) ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.730$) ด้านความสามารถในการบูรณาการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.760$) ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.699$) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิผล โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.702$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า ประสิทธิผล ด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.655$) ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.633$) ด้านความสามารถในการบูรณาการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.633$) ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.628$) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกับประสิทธิผล โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.793$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.743$) ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.715$) ด้านความสามารถในการบูรณาการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.717$) ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.707$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ได้แก่

ตารางที่ 16 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ด้าน	ปัญหา
ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	1. ผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร 2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นหน้าที่ของกลุ่มคนบางกลุ่มเท่านั้น เช่น ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระฯ 3. การกำหนดเป้าหมายไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4. ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุม 5. ผู้บริหารไม่มีบทบาทเท่าที่ควร
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	1. ผู้บริหารขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารขาดการปรึกษาและไม่ร่วมกันตัดสินใจ 3. ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี 4. ผู้ปฏิบัติงานไม่ศรัทธาในความสามารถของผู้บริหาร 5. ผู้ร่วมงานไม่มีโอกาสในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ 6. ผู้บริหารไม่แนะนำวิธีการทำงาน

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ด้าน	ปัญหา
ด้านความอิสระต่อความ รับผิดชอบในงาน	1. ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ในเรื่องงาน 2. ผู้บริหารกำหนดกรอบความรับผิดชอบ โดยยึดงบประมาณเป็นหลัก ทำให้ผู้ร่วมงานขาดอิสระในความคิดสร้างสรรค์ 3. ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานที่รับผิดชอบแต่มีเวลาจำกัด 4. ผู้บริหารมีข้อบังคับในการทำงานมาก
ด้านการไว้วางใจกัน	1. ผู้บริหารไม่ไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารไม่สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหารไม่มีความเสมอภาคและไม่ยุติธรรม

จากตารางที่ 16 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร รองลงมา คือการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นหน้าที่ของกลุ่มคนบางกลุ่มเท่านั้น เช่น ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระฯ การกำหนดเป้าหมายไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุม และผู้บริหารไม่มีบทบาทเท่าที่ควร ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานรองลงมา คือ ผู้บริหารขาดการปรึกษาและไม่ร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ผู้ปฏิบัติงานไม่ศรัทธาในความสามารถของผู้บริหาร ผู้ร่วมงานไม่มีโอกาสในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ และผู้บริหารไม่แนะนำวิธีการทำงาน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดกรอบความรับผิดชอบ โดยยึดงบประมาณเป็นหลัก ทำให้ผู้ร่วมงานขาดอิสระในความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานที่รับผิดชอบแต่มีเวลาจำกัด และผู้บริหารมีข้อบังคับในการทำงานมาก ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารไม่ไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารไม่มีความเสมอภาคและไม่ยุติธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัด
นราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ด้าน	ข้อเสนอแนะ
ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	1. ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน 2. ผู้บริหารควรมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3. ผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	1. ผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้ความเป็นกันเองต่อผู้ปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกัน 3. ผู้บริหารควรรักษาน้ำใจผู้ปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม 5. ผู้บริหารควรแนะนำการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน
ด้านความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	1. ผู้บริหารควรให้อำนาจและอิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารไม่จับผิดผู้ปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหารควรให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
ด้านการไว้วางใจกัน	1. ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม 2. ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหารควรให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารควรวางแผนการใช้งบประมาณให้ชัดเจน

จากตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้ความเป็นกันเองต่อผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกันและผู้บริหารควรรักษาน้ำใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ผู้บริหารควรแนะนำการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรให้อำนาจและอิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหาร ไม่จับผิดผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารควรให้เกิดความสามัคคีในหมู่

คณะ ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารควรวางแผนการใช้งบประมาณให้ชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ด้าน	ปัญหา
ด้านความสามารถในการปรับตัว	1. ผู้บริหารไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ปฏิบัติงานได้ 2. ผู้บริหารยึดตนเองในการบริหาร 3. ผู้บริหารไม่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน
ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย	1. ผู้บริหารไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน 2. ผู้บริหารไม่มีการวางแผนร่วมกันและการวางแผนระยะยาว 3. สถานศึกษาขาดงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง 4. ผู้บริหารกดดันผู้ร่วมงาน 5. ผู้ปฏิบัติงานขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร
ด้านความสามารถในการบูรณาการ	1. ทุกฝ่ายเข้าใจไม่ตรงกัน 2. การบูรณาการยังขาดประสิทธิภาพ 3. ขาดเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา 4. ผู้ปฏิบัติงานไม่สามัคคี เพราะผู้บริหารไม่ยุติธรรม
ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม	1. ผู้บริหารไม่เข้าใจวัฒนธรรมและสภาพของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารยึดแบบแผนแบบเดิมๆ 3. ขาดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 18 ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ปฏิบัติงานได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารยึดตนเองในการบริหารและผู้บริหารไม่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่มีการวางแผนร่วมกันและการวางแผนระยะยาว สถานศึกษาขาดงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารกดดันผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานขาดการ

สนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านความสามารถในการบูรณาการ พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ทุกฝ่ายเข้าใจ ไม่ตรงกัน รองลงมา คือ การบูรณาการยังขาดประสิทธิภาพ ขาดเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา และผู้ปฏิบัติงานไม่สามัคคี เพราะผู้บริหารไม่ยุติธรรม ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารไม่เข้าใจวัฒนธรรมและสภาพของโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารยึดแบบแผนแบบเดิมๆและขาดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
มาตรฐานสากลจังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ด้าน	ข้อเสนอแนะ
ด้านความสามารถในการปรับตัว	1. ผู้บริหารควรวางแผนก่อนการทำงานและปรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย 2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นกันเอง 4. ผู้บริหารควรถามข่าวคราวของผู้ปฏิบัติงาน
ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย	1. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารควรมีการวางแผนร่วมกัน 3. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจและทำวิจัยเพิ่มขึ้น 4. ผู้บริหารควรวางแผนเป้าหมายให้ชัดเจน
ด้านความสามารถในการบูรณาการ	1. ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม 2. ผู้บริหารควรมีการวางแผนร่วมกัน 3. ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา
ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม	1. ผู้บริหารควรสนับสนุนโครงการและงบประมาณทุกโครงการ 2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานซักถามและเสนอแนะปัญหา 3. ผู้บริหารควรศึกษาวัฒนธรรมของสถานศึกษา

จากตารางที่ 19 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรวางแผนก่อนการทำงานและปรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น

ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นกันเองและผู้บริหารควรถามข่าวคราวของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการวางแผนร่วมกันและผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจและทำวิจัยเพิ่มขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารควรวางแผนเป้าหมายให้ชัดเจน ด้านความสามารถในการบูรณาการ พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญยุทธธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้มีการวางแผนร่วมกันและผู้บริหารควรจัดให้มีระบบเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนโครงการและงบประมาณทุกโครงการ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานซักถามและเสนอแนะปัญหาและผู้บริหารควรศึกษาวัฒนธรรมของสถานศึกษา ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดจากผู้ปฏิบัติงาน มีบางโอกาสที่มีการแสดงความคิดเห็นเพียงเฉพาะกลุ่ม เช่น ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ เป็นต้น ด้านความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร แต่ผู้บริหารควรลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญในความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรเป็นพี่เลี้ยง เพื่อทำหน้าที่ติดตาม ประสานงาน และให้ความช่วยเหลือ และนอกจากนี้ควรให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย ด้านการไว้วางใจกัน ผู้บริหารมีความไว้วางใจต่อผู้ปฏิบัติงานในการมอบหมายงานและบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจะคอยสังเกตการณ์และให้คำปรึกษา

ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับตัว ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ดี มีการปรับตัวเข้ากับสังคมภายนอกได้อย่างนั้น สามารถปรับนโยบายวิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีเทคนิคในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สภาพภายนอกสถานศึกษาในการวางแผนงานในอนาคตและให้หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและหน่วยงานท้องถิ่น เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้มุ่งสู่เป้าหมาย โดยการเร่งระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา มีการวางแผนโดยการวิเคราะห์ทั้งจุดอ่อนจุดแข็ง

ตามกรอบแนวทางของกลยุทธ์ของสถานศึกษา จึงทำให้ปัจจัยต่างๆ ที่ยังต้องปรับปรุงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่บางกรณีก็ยังมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน ด้านความสามารถในการบูรณาการ ผู้บริหาร มีการบูรณาการ ทั้งในส่วนของการทำงาน ฝ่ายงาน การจัดการศึกษา และองค์กรภายนอกอย่างเป็นรูปธรรม ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ผู้บริหารยังคงรักษาไว้ซึ่งแบบแผนของสถานศึกษาซึ่งเป็นจุดแข็งของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินไปอย่างที่เคยเป็น มีการรักษาความมั่นคงในคุณค่าของวัฒนธรรม



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลของการวิจัยและข้อเสนอแนะเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ส่วนรายละเอียดจะกล่าวตามลำดับ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
4. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับปานกลาง
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 40 คน, สมาคมศิษย์เก่า จำนวน 80 คน, สมาคมผู้ปกครอง จำนวน 40 คน, ครูผู้สอน จำนวน 416 คนของโรงเรียนมาตรฐานสากล ปีการศึกษา 2557 จังหวัดนราธิวาส จำนวน 4 โรง คือโรงเรียนนราธิวาส, โรงเรียนนราสิกขาลัย, โรงเรียนสุไหงโกดักและโรงเรียนตันหยงมัส รวมทั้งสิ้น 576 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษา, สมาคมศิษย์เก่า, สมาคมผู้ปกครอง,ครูผู้สอนของโรงเรียนมาตรฐานสากล ปีการศึกษา 2557 จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 236 คน ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรยามานะ(Yamane) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่คืนกลับเป็นขั้นตอนสุดท้าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 18 ข้อ สอดคล้องกับเนื้อหา 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านการไว้วางใจกัน จำนวน 5 ข้อ

โดยให้น้ำหนักค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก
ระดับ 3	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 28 ข้อ สอดคล้องกับเนื้อหา 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย จำนวน 9 ข้อ
3. ด้านความสามารถในการบูรณาการ จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม จำนวน 6 ข้อ

โดยให้น้ำหนักค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก
ระดับ 3	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจาก สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อนำส่งถึงครูผู้สอนโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนนราธิวาส, โรงเรียนนราสิกขาลัย, โรงเรียนสุโขทัยและโรงเรียนตันหยงมัส ในการแจกและเก็บแบบสอบถามภายใน 10 วัน นับตั้งแต่วันแจกแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 236 ชุด ถึงกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์รับแบบสอบถามคืนและกำหนดไปปรับแบบสอบถามคืน ภายใน 20 วัน
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงครูผู้สอนโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 236 ฉบับ ได้รับรวบรวมกลับคืนมาจำนวน 236 ฉบับ และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พบว่า มีความสมบูรณ์ จำนวน 236 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการศึกษ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อและรายด้านของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความเห็นว่า	ปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความเห็นว่า	ปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความเห็นว่า	ปฏิบัติมากปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเห็นว่า ปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเห็นว่า ปฏิบัติน้อยที่สุด

3. ระดับของประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อและรายด้านของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นว่า ปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเห็นว่า ปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเห็นว่า ปฏิบัติมากปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเห็นว่า ปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเห็นว่า ปฏิบัติน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ผ่องศรี วาณิชยกุลาวงษ์, 2546 : 165)

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.8 ขึ้นไป ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.6 - 0.7 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.4 - 0.5 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.2 - 0.3 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยใช้ความถี่จัดลำดับ เพื่อนำเป็นส่วนประกอบในการอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 236 คน พบว่า ครูผู้สอนเป็นเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 และเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 ตามลำดับ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และสูงกว่า 49 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิด

เป็นร้อยละ 89.00 ปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 ประสบการณ์ 10 – 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ประสบการณ์ 16 – 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และประสบการณ์สูงกว่า 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ตามลำดับ ตำแหน่ง คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 สมาคมศิษย์เก่า จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 สมาคมผู้ประกอบการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และครูผู้สอน จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน มาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและด้านการไว้วางใจกัน รองลงมา คือ ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและด้านความยึดมั่นผูกพัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันและมีความรับผิดชอบร่วมกันและผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา งาน ตามลำดับ

2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ แนะนำ

วิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

3. ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ตามลำดับ

4. ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตกลงในหลักการและวิธีการ แล้วให้อิสระต่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและชื่นชมผู้ปฏิบัติงานว่ามีความสามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษายกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โดยการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและ

ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญและยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาในการวางแผนงานในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการแสดงออกเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอและผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวคิด และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ตามลำดับ

2. ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังประจำปี รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีโครงการและผลงานการให้บริการวิชาการแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและบริหารงบประมาณประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดและผู้บริหารสถานศึกษามีการผลิตผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

3. ด้านความสามารถในการบูรณาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษาและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ของหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษา ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

4. ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อ

สถานศึกษา ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การศึกษาคุณงาน การเข้าค่าย ฝึกอบรมต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการดำเนินการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความมีอิสระในความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ในแต่ละด้านพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับประสิทธิผล โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า ประสิทธิผล ด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความสามารถในการบูรณาการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพันกับประสิทธิผล โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงด้านความสามารถในการบูรณาการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิผล โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า ประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความสามารถในการบูรณาการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกันกับประสิทธิผล โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความสามารถในการบูรณาการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นหน้าที่ของกลุ่มคนบางกลุ่มเท่านั้น เช่น ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระฯ การกำหนดเป้าหมายไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหาร ไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุม และผู้บริหารไม่มีบทบาทเท่าที่ควร ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารขาดการปรึกษาและไม่ร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ผู้ปฏิบัติงานไม่ศรัทธาในความสามารถของผู้บริหาร ผู้ร่วมงานไม่มีโอกาสในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ และผู้บริหารไม่แนะนำวิธีการทำงาน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดกรอบความรับผิดชอบ โดยยึดงบประมาณเป็นหลัก ทำให้ผู้ร่วมงานขาดอิสระในความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานที่รับผิดชอบแต่มีเวลาจำกัด และผู้บริหารมีข้อบังคับในการทำงานมาก ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารไม่ไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารไม่มีความเสมอภาคและไม่ยุติธรรมตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้ความเป็นกันเองต่อผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกันและผู้บริหารควรรักษาน้ำใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ผู้บริหารควรแนะนำการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรให้อำนาจและอิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่จับผิดผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารควรให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารควรวางแผนการใช้งบประมาณให้ชัดเจน ตามลำดับ

**ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15**

ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ปฏิบัติงานได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารยึดตนเองในการบริหารและผู้บริหารไม่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่มีการวางแผนร่วมกันและการวางแผนระยะยาว สถานศึกษาขาดงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารกดดันผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านความสามารถในการบูรณาการ พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ทุกฝ่ายเข้าใจไม่ตรงกัน รองลงมา คือ การบูรณาการยังขาดประสิทธิภาพ ขาดเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานไม่สามัคคี เพราะผู้บริหารไม่ยุติธรรม ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารไม่เข้าใจวัฒนธรรมและสภาพของโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารยึดแบบแผนแบบเดิมๆ และขาดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรวางแผนก่อนการทำงานและปรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับตนเองและผู้บริหารควรถามข่าวคราวของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการวางแผนร่วมกันและผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจและทำวิจัยเพิ่มขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารควรวางแผนเป้าหมายให้ชัดเจน ด้านความสามารถในการบูรณาการ พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้มีการวางแผนร่วมกันและผู้บริหารควรจัดให้มีระบบเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม พบว่า ค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนโครงการและงบประมาณทุกโครงการ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานซักถามและเสนอแนะปัญหาและผู้บริหารควรศึกษาวัฒนธรรมของสถานศึกษา ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดจากผู้ปฏิบัติงาน มีบางโอกาสที่มีการแสดงความคิดเห็นเพียงเฉพาะกลุ่ม เช่น ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ เป็นต้น ด้านความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร แต่ผู้บริหารควรลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ผู้บริหารให้ความอิสระในความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรเป็นพี่เลี้ยง เพื่อทำหน้าที่ติดตาม ประสานงานและให้ความช่วยเหลือ และนอกจากนี้ควรให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย ด้านการไว้วางใจกัน ผู้บริหารมีความไว้วางใจต่อผู้ปฏิบัติงานในการมอบหมายงานและบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจะคอยสังเกตการณ์และให้คำปรึกษา

ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับตัว ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ดี มีการปรับตัวเข้ากับสังคมภายนอกได้อย่างนั้น สามารถปรับนโยบายวิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีเทคนิคในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สภาพภายนอกสถานศึกษาในการวางแผนงานในอนาคตและให้หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและหน่วยงานท้องถิ่น เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้มุ่งสู่เป้าหมาย โดยการเร่งระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา มีการวางแผนโดยการวิเคราะห์ทั้งจุดอ่อน จุดแข็ง ตามกรอบแนวทางของกลยุทธ์ของสถานศึกษา จึงทำให้ปัจจัยต่างๆ ที่ยังต้องปรับปรุงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่บางกรณีก็ยังมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน ด้านความสามารถในการบูรณาการ ผู้บริหารมีการบูรณาการ ทั้งในส่วนของการทำงาน ฝ่ายงาน การจัดการศึกษา และองค์กรภายนอก อย่างเป็นรูปธรรม ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ผู้บริหารยังคงรักษาไว้ซึ่งแบบแผนของสถานศึกษาซึ่งเป็นจุดแข็งของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินไปอย่างที่เคยเป็น มีการรักษาความมั่นคงในคุณค่าของวัฒนธรรม

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ ภูมิซ้อ (2546 : ง) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ ศรีเอี่ยม (2549 : 84) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550 : 80 - 81) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การเรียนนอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การเรียนนอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร สร้างอำไพ (2554 : 78) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชานา อับดุลเลาะ (2551:77) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทวิท ระโหฐาน (2552:65) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอมือลี ซอดีเมาะ (2552:81) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและการไว้วางใจกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและด้านความยึดมั่นผูกพัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ ภูมิซอ (2546 : ๖) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550 : 80 - 81) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแก้ว กอแก้ว (2543 : ๖) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กรและเจตคติต่อองค์กร ศึกษากรณีศึกษาคณะครู อาจารย์ (มหาชน) สาขาบางกะปิ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารในหน่วยงานมักขอความคิดเห็นในด้านการวางแผนและกำหนดนโยบายเป็นบางครั้งและการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมเป็นบางครั้ง ในด้านการกระจายอำนาจ พนักงานมีอิสระในการดำเนินงานที่รับผิดชอบปานกลาง ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ พนักงานมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชาปานกลาง และด้านการไว้วางใจพนักงานส่วนใหญ่มีการมอบหมายงานโดยตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเนื่องจากผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์และวัฒนธรรมอันดีงาม อันจะนำสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย ทั้งนี้แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่ง อาจมาจากการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของบาค (Baksh 1995 : 351; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 48) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเจตคติในการทำงาน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการประจักษ์ร่วมกันใน

การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม มีการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันและมีความรับผิดชอบร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จของงาน มีการตกลงในหลักการและวิธีการ แล้วให้อิสระต่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและชื่นชมผู้ปฏิบัติงานว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารสถานศึกษายกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรยุทธ แสงสิริวัฒน์ (2550 : 82) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจกัน มีค่าเฉลี่ยรองจากด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน อาจเป็นเพราะการไว้วางใจ อาจต้องมีการพิจารณาจากองค์ประกอบหลายอย่าง เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้บังคับบัญชาที่จะมอบหมายงานในด้านต่างๆแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งในบางครั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จำเป็นต้องส่งเสริมด้วยการให้อิสระการตัดสินใจในการทำกิจกรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับและชื่นชมผู้ได้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ดังที่สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ (2541 : 15) ได้แสดงแนวคิดว่า การทำงานในองค์กรใดๆ ก็ตามหากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่การหาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหา การทำงานร่วมกัน ติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาว ย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จ บุคลากรในองค์กรได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาให้ดีขึ้น และด้านความยึดมั่นผูกพัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก อาจเพราะผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และไม่ช่วยเหลือแนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานจึงไม่เป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี มุขพรหม (2545:ง) ศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพ

ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ งานวิจัยของวีรยุทธ แสงสิริวิวัฒน์ (2550 : 80 - 81) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบูรณาการและความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ แสงสิริวิวัฒน์ (2550 : 80 - 81) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการบูรณาการและด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจจะเป็นเพราะนโยบายการบริหารงานตามคำสั่งของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาศัยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ให้อำนาจหน้าที่การบริหารงานแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจโดยตรง ซึ่งบทบาทหน้าที่ดังกล่าว อาจมีส่วนทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาโดยกำหนดประสิทธิผลออกมาได้อย่างชัดเจน ด้วยการผลักดันนโยบายต่างๆ สู่ระดับปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และการเข้าใจบริบทที่แตกต่างกันของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาด้วยการบริหารงานตามวิธีการที่เหมาะสม เพื่อเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ดังที่บาร์นาร์ด (Barnard 1968 : 55) ให้แนวคิดไว้ว่าประสิทธิผลองค์กรคือการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างสมบูรณ์ ความเข้มของการตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดความเข้มของประสิทธิผล ซึ่งอาจมีส่วนทำให้ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากและอาจเกิดจากระเบียบวิธีปฏิบัติในการบริหารจัดการของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความชัดเจนและมีการนำไปปฏิบัติเป็นแบบแผนเพื่อให้เกิดระบบงานและมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553 : 2) ดังที่روبบินส์และบาร์นเวลล์ (Robbins and Barnwell 1998 : 51) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมว่า องค์การประกอบด้วยองค์ประกอบด้านบุคคล มีความหลากหลายด้านเป้าหมายและคุณค่าที่ยึดถือ ฉะนั้นเพื่อให้สมาชิกองค์การเป็นพลัง

ขับเคลื่อนให้องค์การอยู่รอด องค์การจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงของคุณค่า ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ และระบบจิตใจ เพื่อให้เป้าหมายและคุณค่าส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การและในบางครั้ง แบบแผนที่เกิดจากการปฏิบัติงานก็อาจเป็นแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารอาจต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนของชาติ ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าค่ายฝึกอบรมต่างๆ สร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป

สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิริยยุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550 : 83) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านความสามารถในการบูรณาการและด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากรองจากด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีความเป็นไปได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริการและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 36 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสถานศึกษา ซึ่งอาจมีผลทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ด้วยการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี จัดการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยใช้ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาในการวางแผนงานในอนาคต กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญและยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สร้างความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการแสดงแนวคิดใหม่ๆ แสวงหาแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยการให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวคิดของพาร์สันส์ (Parsons, 1937 ; อ้างถึงใน วิริยยุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 24) ที่ว่าการปรับตัวเป็นระบบจำเป็นที่ต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอก จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ส่วนด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ

สถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ให้มุ่งสู่เป้าหมายโดยผู้บริหารได้มีการเร่งระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ในการจัดการศึกษากำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในตามระเบียบสำนักงานกฤษฎมนตรี จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ดังที่روبบินส์ และบาร์นเวลล์ (Robbins and Barnwell 1998 : 68) แสดงแนวคิดไว้ว่าองค์การทุกองค์การที่จัดตั้งขึ้นมาต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการวัดผลสำเร็จที่ทำได้ตามเป้าหมายจึงนับว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่มีการนำมาใช้วัดประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด การวัดประสิทธิผลองค์การตามแนวทางนี้ จึงมีฐานคิดว่า ประสิทธิผลขององค์การคือ ความสามารถขององค์การในการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึง ผลสำเร็จในขั้นสุดท้าย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ด้านความยึดมั่นผูกพันและด้านการไว้วางใจกันกับประสิทธิผล ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ด้านความสามารถในการบูรณาการและด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ พราหมณ์สังข์และคณะ(2550 : 72) การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษา จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องประสานความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ผู้ปกครองและใช้การเมืองเพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาโรงเรียนมีวิธีการอบรมและมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถความถนัดและลักษณะของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรยุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550 : 80 - 81) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพอร์สัน (person 1994 : 307 ; อ้างถึงใน วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550 : 48) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคลิฟอร์เนีย โดยศึกษากับกลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของบาก (Baksh 1995 : 351; อ้างถึงในวีรยุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550:48) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเจตคติในการทำงาน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเกิดจากการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการที่จะนำพาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารเน้นการผลักดันนโยบายหรือการกระจายอำนาจสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารอาจมีการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ผู้บริหารเน้นความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมจากผู้ร่วมงาน เช่น การระดมความคิด การวางแผน การตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert 1961 : 223) ที่ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของไบรย์แมน (Bryman 1986 : 139) ที่พบว่า การที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจสามารถเลือกเป้าหมายที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาก็ควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) กับเป้าหมายขององค์กร (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน ส่วนสวอนเบิร์ก (Swanburg 1996 : 391 – 394) พบว่าการไว้วางใจกัน (trust) เป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า ผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นหน้าที่ของกลุ่มคนบางกลุ่มเท่านั้น เช่น ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระฯ การกำหนดเป้าหมายไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุม และผู้บริหารไม่มีบทบาทเท่าที่ควร

2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ผู้บริหารขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารขาดการปรึกษาและไม่ร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ผู้ปฏิบัติงานไม่ศรัทธาในความสามารถของผู้บริหาร ผู้ร่วมงานไม่มีโอกาสในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ และผู้บริหารไม่แนะนำวิธีการทำงาน

3. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน ผู้บริหารกำหนดกรอบความรับผิดชอบ โดยยึดงบประมาณเป็นหลัก ทำให้ผู้ร่วมงานขาดอิสระในความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานที่รับผิดชอบแต่มีเวลาจำกัดและผู้บริหารมีข้อบังคับในการทำงานมาก

4. ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ผู้บริหารไม่ไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารไม่มีความเสมอภาคและไม่ยุติธรรม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน ผู้บริหารควรมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน

2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้ความเป็นกันเองต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกันและผู้บริหารควรรักษาน้ำใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ผู้บริหารควรแนะนำการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า ผู้บริหารควรให้อำนาจและอิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่จับผิดผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารควรให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

4. ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารควรวางแผนการใช้งบประมาณให้ชัดเจน

ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ซึ่งเป็นการกระจายโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วม การบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากบุคคล การมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการซึ่งบุคคล หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารงานระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิ์ในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกร่วมกันและร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจจะนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไป โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการตอบสนองความต้องการ ความสมหวัง ความเชื่อถือตนเอง อันเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ได้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ ภูมิซ้อ (2546 : ๖) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บริหาร การมีโอกาสได้เลือกปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความสนใจ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย และการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชานา อับดุลเลาะ (2551 : 77) ศึกษาเกี่ยวกับ

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนขาดความต่อเนื่อง ชุมชนเข้าใจว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียนและชุมชนมีสภาพเศรษฐกิจไม่ดี ฐานะยากจน มีข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบว่าควรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างไร โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจต่อชุมชนว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของชุมชนที่จะต้องร่วมมือกับโรงเรียนด้วย และรัฐควรสนับสนุนงบประมาณให้กับโรงเรียนให้มากขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร สร้างอำไพ (2554:78) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหา อุปสรรคเรื่องเวลาที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมเนื่องจากต้องประกอบอาชีพ ความเข้าใจข้อความภาษาที่โรงเรียนแจ้งให้ทราบ และการติดต่อสื่อสารจากโรงเรียน เพื่อให้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดปัญหาอุปสรรคเรื่องความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างชัดเจน ความเข้าใจหลักการบริหารจัดการภายในโรงเรียน การอำนวยความสะดวกในการเข้าไปมีส่วนร่วมในโรงเรียน และความเข้าใจหลักการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และปัญหาอุปสรรคเรื่องการได้รับการยอมรับหรือความสำคัญจากโรงเรียนเท่าที่ควรอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า ผู้บริหารไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารยึดตนเองในการบริหารและผู้บริหารไม่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน
2. ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย พบว่า ผู้บริหารไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารไม่มีการวางแผนร่วมกันและการวางแผนระยะยาว สถานศึกษาขาดงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารกดดันผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร
3. ด้านความสามารถในการบูรณาการ พบว่า ทุกฝ่ายเข้าใจไม่ตรงกัน การบูรณาการยังขาดประสิทธิภาพ ขาดเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานไม่สามัคคี เพราะผู้บริหารไม่ยุติธรรม

4. ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม พบว่า ผู้บริหารไม่เข้าใจวัฒนธรรมและสภาพของโรงเรียน ผู้บริหารยึดแบบแผนแบบเดิมๆและขาดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า ผู้บริหารควรวางแผนก่อนการทำงานและปรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองและผู้บริหารควรถามข่าวคราวของผู้ปฏิบัติงาน

2. ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย พบว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการวางแผนร่วมกันและผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจและทำวิจัยเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรวางแผนเป้าหมายให้ชัดเจน

3. ด้านความสามารถในการบูรณาการ พบว่า ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม ผู้บริหารควรให้มีการวางแผนร่วมกันและผู้บริหารควรจัดให้มีระบบเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา

4. ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนโครงการและงบประมาณทุกโครงการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานซักถามและเสนอแนะปัญหา และผู้บริหารควรศึกษาวัฒนธรรมของสถานศึกษา

ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการบูรณาการ เพื่อความอยู่รอดและธำรงรักษาแบบแผนที่ดีขององค์กร การประเมินประสิทธิผลองค์กรตามแนวทางวิธีการเชิงระบบมีข้อสมมติฐานว่า องค์กรประกอบด้วยส่วนย่อยต่างๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อกันและกันส่วนหนึ่งด้อยไป ทำให้ส่วนอื่นด้อยไปด้วย ทำให้ภาพรวมทั้งระบบตกต่ำ ดังนั้น องค์กรที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องตั้งตัวอยู่เสมอ และสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การบริหารงานจะต้องสามารถทำให้ได้ผลดีทั้งองค์กรและสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องและกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงขององค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรฐิณันท์ พรหมณ์สังข์และคณะ (2550 : 72) การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้อำนวยการสถานศึกษา จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องประสานความสัมพันธ์อันดีกับ

ชุมชน ผู้ปกครองและใช้การเมืองเพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาโรงเรียน มีวิธีการอบรมและมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและลักษณะของครูและสอดคล้องกับงานวิจัยของวิริยัทธ แสงศิริวัฒน์ (2550 : 80 - 81) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ขอมรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดจากผู้ปฏิบัติงาน มีบางโอกาสที่มีการแสดงความคิดเห็นเพียงเฉพาะกลุ่ม เช่น ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ เป็นต้น ด้านความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร แต่ผู้บริหารควรลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ผู้บริหารให้ความอิสระในความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรเป็นพี่เลี้ยง เพื่อทำหน้าที่ติดตาม ประสานงานและให้ความช่วยเหลือ และนอกจากนี้ควรให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย ด้านการไว้วางใจกัน ผู้บริหารมีความไว้วางใจต่อผู้ปฏิบัติงานในการมอบหมายงานและบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจะคอยสังเกตการณ์และให้คำปรึกษา

ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับตัว ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ดี มีการปรับตัวเข้ากับสังคมภายนอกได้อย่างนั้น สามารถปรับนโยบายวิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีเทคนิคในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สภาพภายนอกสถานศึกษาในการวางแผนงานในอนาคตและให้หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและหน่วยงานท้องถิ่น เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้มุ่งสู่เป้าหมาย โดยการเร่งระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา มีการวางแผนโดยการวิเคราะห์ทั้งจุดอ่อน จุดแข็งตามกรอบแนวทางของกลยุทธ์ของสถานศึกษา จึงทำให้ปัจจัยต่างๆที่ยังต้องปรับปรุงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่บางกรณีก็ยังมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน ด้านความสามารถในการบูรณาการ ผู้บริหารมีการบูรณาการ ทั้งในส่วนของการทำงาน ฝ่ายงาน การจัดการศึกษาและองค์กรภายนอกอย่างเป็น

รูปธรรม ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ผู้บริหารยังคงรักษาไว้ซึ่งแบบแผนของสถานศึกษาซึ่งเป็นจุดแข็งของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินไปอย่างที่เคยเป็น มีการรักษาความมั่นคงในคุณค่าของวัฒนธรรม

ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การกระจายอำนาจของผู้บริหารยังไม่ทั่วถึง จึงทำให้ยังมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งและแตกต่างกัน สถานภาพและอำนาจของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อทัศนคติการบริหารที่แตกต่างกัน เพราะส่วนใหญ่ผู้บริหารมักจะรับฟังความคิดเห็นของฝ่ายบริหารมากกว่าผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ประสบปัญหาจริงและเป็นผู้น้อยที่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ การตัดสินใจจะผ่านการคัดกรองจากหลายฝ่าย จึงผลที่ตามมายังไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้ แต่ถึงอย่างไรผู้บริหารก็ยังใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทรัพยากรทุกส่วนให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ตามที่ผู้วิจัยได้เสนอแนะอภิปรายแล้วนั้น ปรากฏว่ามีประเด็นที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานและสามารถนำประเด็นของการวิจัยไปปรับปรุงการทำงานวิทยานิพนธ์ครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน
- 1.2 ผู้บริหารควรมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน
- 1.3 ผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้ความเป็นกันเองต่อผู้ปฏิบัติงาน
- 1.4 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกันและผู้บริหารควรรักษาน้ำใจผู้ปฏิบัติงาน
- 1.5 ผู้บริหารควรยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 1.6 ผู้บริหารควรให้อำนาจและอิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 1.7 ผู้บริหารควรให้มีการผลิตผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง
- 1.8 ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม
- 1.9 ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 1.10 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจและทำวิจัยเพิ่มขึ้น
- 1.11 ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดปัตตานีและยะลา

2.2 ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการจัดการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

2.3 ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- การมัธยมศึกษาตอนปลาย, สำนักบริหารงาน. (2553). **คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียน**
มาตรฐานสากล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- การมัธยมศึกษาตอนปลาย, สำนักบริหารงาน. (2553). **แนวทางการจัดการเรียนรู้โรงเรียน**
มาตรฐานสากล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15, สำนักงาน. (2553). **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการ**
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2540). **แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช**
2535. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : อรรถการพิมพ์.
- ณัฐนันท์ พราหมณ์สังข์, มานิตย์ ไชยกิจ, สำราญ มีแจ้ง และอุทัย บุญประเสริฐ. (2550). **การ**
พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จรูณี แก้วเย็น. (2556). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการ**
ปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จันทร์ภาณี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : บั๊ก
พอยท์.
- จาร์ณี มุขพรหม. (2545). **ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรม**
สามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราพร สร้างอำไพ. (2554). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของคณะกรรมการ**
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอร่องเงาะ จังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จำเนียร แจ่มอำพร. (2557). **ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา**
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์.

- เจลีวศักดิ์ บุรีภักดิ์. (2544). **ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน**. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ สำนักงานสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์กรและเจตคติต่อองค์กร ศึกษากรณีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถาวร เล็งเอียด. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวิท ระโหฐาน. (2552). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธีร คะ. (2556). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1**. ค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2541). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผ่องศรี วาณิชสุภาวณ. (2546). **เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา**. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พิศัญห์ หิรัญวงษ์. (2541). **การศึกษการบริหารโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ ภูมิซ้อ. (2546). **สภาพและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2556). รายงานการประเมิน
คุณภาพภายนอก. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- รอมือลี ซอดีมาะ. (2552). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นราธิวาส. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา.
- วีชานา อับดุลเลาะ. (2551). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา.
- วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภลักษณ์ ลินธนา. (2549). เอกสารประกอบการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. ยะลา :
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2542). เป้าหมายและตัวชี้วัดด้านผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล.
ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร :
คุรุสภา ลาตพรวัว.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2551). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร :
บุ๊คพ้อยท์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545, เมษายน). รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วารสารวิชาการ กรม
วิชาการ. 5(4) : 50.

- สุรศักดิ์ นานานุกุลและคณะ. (2541). **การบริหารบุคคล**. บทความเชิงวิชาการ. (หน้า 25)
- สมใจ ศรีเยี่ยม. (2549). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** **สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2548). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : องค์กรศิลปะการพิมพ์.

ภาษาอังกฤษ

- Banard, I.C. (1968). **The Functions of the Executive**. Cambridge : Havard University Press, Massachusett, London, England. อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Best, John W. (1977). **Reserch in Educating**. 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall. Inc. ; อ้างถึงใน อุมัร สวาหัตถ์. (2545). **การปฏิบัติตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bryman, A. (1986). **Leadership and Organization**. London : Routedge & Kegan Paul. ; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Elliont, D.C. (1994). Collaborative, Decentralized Management and Perceptions of quality schooling outcome. Dissertation Abstracts International, 52(10) ; อ้างถึงใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- Likert, R. (1961). **New Patterns of Management**. New York : McGraw Hill. ; อ้างถึงใน วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Lind, Susan, Lee. (1993, September). **Management Styles and Stress (Self Esteem, Type A Behavior)**. Dissertation Abstracts International, 54(3) ; อ้างถึงใน วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Parsons, T. (1977). **The Evolution of Societies**. Englewood Cliffs : Prentice Hall, Inc. ; อ้างถึงใน วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Person. J.L. (1994). **An Examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges**. Dissertation Abstracts International, 53(09) ; อ้างถึงใน วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Ramesh, K. and N, Rao. (1990). **Participative Management – A Case Study**. India : Ajanta Publication. ; อ้างถึงใน วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Robbin, S.P. (1990). **Organization Theory Structure. Design And Applications**. 3rd ed. Englewood Cliffs : Prentice Hall, Inc. ; อ้างถึงใน วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- Schein. H.E. (1970). **Organizational Psychology**. 2nd ed. Englewood Cliffs : Prentice Hall. Inc. ; อ้างถึงใน วีรยุทธ แสงสิริวิวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Strauss, M.R. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**. Santa Monica, Calif : Goodyear Publishing Company. ; อ้างถึงใน วีรยุทธ แสงสิริวิวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Swansburg, R. (1997). **Management And Leadership for Nurse Manager**. Boston : Jones and Bartlett Publishes ; อ้างถึงใน วีรยุทธ แสงสิริวิวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Vroom, H. Victor and Deci, L. Edward. (1970). **Management and Motivation**. New York : Penquin Book Ltd. ; อ้างถึงใน วีรยุทธ แสงสิริวิวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics and Introducton Analysis**. New York : Harper and Row. ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วานิชย์สุกวงศ์. (2546). เอกสารคำสอนระเบียบวิธีการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



ภาคผนวก



สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1.1 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 200)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) จากสูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (Norussis, 1990 : B - 86)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อมูล

2.3 คำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (Norussis, 1990 : B - 86)

$$SD = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนผู้ข้อมูล

2.4 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม (อ้างถึงใน ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 102) กรณีความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$) ใช้สูตร t = Separate Variance ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

$$\text{โดย } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}$$

2.5 การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
ขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สูตร (Hinkle, Wiersma and Jurs.1982 : 261)

$$F = \sqrt{\frac{MS_h}{MS_w}}.df = k - 1, n - k$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของเอฟ
	MS_h	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.6 การเปรียบเทียบพหุคูณ เมื่อพบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย
ใช้วิธีการของเซฟเฟ (Sheffe's Test) ใช้สูตร (Hinkle, Wiersma and Jurs,1982:266) ดังต่อไปนี้

$$F = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{MS_w \left\{ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right\} (K - 1)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ
	$\overline{X_1}, \overline{X_2}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	n_i, n_j	แทน	ขนาดของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
	K	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา



ค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง

จากการหาค่าความสอดคล้องระหว่างนิยามกับข้อคำถามของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 5 ท่าน และเมื่อทำการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วปรากฏผล ดังตาราง

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน								
1	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการไว้วางใจกัน								
1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากการหาค่าความสอดคล้องระหว่างนิยามกับข้อคำถามของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 5 ท่าน และเมื่อทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วปรากฏผล ดังตาราง

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านความสามารถในการปรับตัว								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากการหาค่าความสอดคล้องระหว่างนิยามกับข้อคำถามของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 5 ท่าน และเมื่อทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลแล้วปรากฏผล ดังตาราง

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านความสามารถในการบูรณาการ								
1	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม								
1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
3	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล

จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) นี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดระดับคะแนนการปฏิบัติตนของผู้บริหารในด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้เป็น 5 ระดับ คือ 5, 4, 3, 2, 1

โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ด้าน 18 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านการไว้วางใจกัน | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยกำหนดระดับคะแนนการปฏิบัติของผู้บริหารต่อประสิทธิผล ไว้เป็น 5 ระดับ คือ 5, 4, 3, 2, 1

โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ด้าน 28 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความสามารถในการปรับตัว | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย | จำนวน 9 ข้อ |
| 3. ด้านความสามารถในการบูรณาการ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม | จำนวน 6 ข้อ |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะผู้ตอบแบบสอบถาม

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวนุรไอนี เจ๊ะกา

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 30 ปี
() 30 - 39 ปี
() 40 - 49 ปี
() สูงกว่า 49 ปี

3. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 10 ปี
() 10 - 15 ปี
() 16 - 20 ปี
() สูงกว่า 20 ปี

5. ตำแหน่ง

- () คณะกรรมการสถานศึกษา
() สมาคมศิษย์เก่า
() สมาคมผู้ประกอบการ
() ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้ต้องการทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ท่านทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงลักษณะการบริหารที่เกิดขึ้นจริงของผู้บริหารในการบริหารงาน โดยกำหนดลักษณะการบริหารที่เกิดขึ้นจริงของผู้บริหารออกเป็นระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ คือ

- | | | |
|---|---------|----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก |
| 3 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อย |
| 1 | หมายถึง | การบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด |

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหาร				
		5	4	3	2	1
ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาขอรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันและมีความรับผิดชอบร่วมกัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหาร				
		5	4	3	2	1
ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน						
3	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มความสามารถ					
ด้านการไว้วางใจกัน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตกลงในหลักการและวิธีการ แล้วให้อิสระต่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและชื่นชมผู้ปฏิบัติงานว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จของงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้เพื่อต้องการทราบประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล

2. แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ท่านทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล

โดยกำหนดเป็นระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ คือ

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | การบริหารงานมีประสิทธิผลมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | การบริหารงานมีประสิทธิผลมาก |
| 3 | หมายถึง | การบริหารงานมีประสิทธิผลปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | การบริหารงานมีประสิทธิผลน้อย |
| 1 | หมายถึง | การบริหารงานมีประสิทธิผลน้อยที่สุด |

ข้อ	ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการปรับตัว						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาในการวางแผนงานในอนาคต					
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญและยอมรับในการเปลี่ยนแปลง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการแสดงออกเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ					

ข้อ	ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการปรับตัว						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวคิด และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้					
ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและบริหารงบประมาณประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังประจำปี					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีโครงการและผลงานการให้บริการวิชาการแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการผลิตผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านความสามารถในการบูรณาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาร่วมกัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษาและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการบูรณาการ						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน					
ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม						
1	ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อสถานศึกษา					
2	ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าค่าย พิกอบรมต่างๆ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
6	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป					

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 15

1. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา

1.1 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ปัญหา.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ.....
.....

1.2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน

ปัญหา.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ.....
.....

1.3 ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ปัญหา.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ.....
.....

1.4 ด้านการไว้วางใจกัน

ปัญหา.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ.....
.....

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มาตรฐานสากล

2.1 ด้านความสามารถในการปรับตัว

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

2.2 ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

2.3 ด้านความสามารถในการบูรณาการ

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

2.4 ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....



ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ด้านที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ค่าความเชื่อมั่น
1	ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	0.855
2	ด้านความยึดมั่นผูกพัน	0.867
3	ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	0.873
4	ด้านการไว้วางใจกัน	0.887
ด้านที่	ประสิทธิผล	ค่าความเชื่อมั่น
1	ด้านความสามารถในการปรับตัว	0.919
2	ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย	0.442
3	ด้านความสามารถในการบูรณาการ	0.865
4	ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม	0.831
	รวมทั้งฉบับ	0.925



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๓๓๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนุรไอนี เจ๊ะกา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๖๙๓๐๑๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัด
นราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๕” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูณี แก้วเอียน | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์สมทบ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสาขาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา)
รองอธิการบดี รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๓๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวนุรไอนี เจ๊ะกา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๖๙๓๐๑๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัด
นราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๕” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูญี แก้วเอียน | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด่านเดชา | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์สมทบ |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกข้อมูลใน
แบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด่านเดชา)
รองอธิการบดี รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๓๕๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวนุรไอนี เจ๊ะกา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๖๙๓๐๑๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัด
นราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๕” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุณี แก้วเอี่ยม | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด่านเดชา | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์สมทบ |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์
ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ภาคผนวก ฉ

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

1. โรงเรียนเบญจมราชูทิศ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี





ภาคผนวก ช
รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทำการวิจัย

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการวิจัย
โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

1. โรงเรียนนราธิวาส
2. โรงเรียนนราสิกขาลัย
3. โรงเรียนสุไหงโกลก
4. โรงเรียนตันหยงมัส





ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบ
คุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นายสมเกียรติ เสาวคนธ์

วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนรือเสาะชนูปถัมภ์ อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส

2. นางสาวแวมือแะ ดาราแม

วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล 4 (ชนวิถิ) อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

3. นางรุณีย์ สุระคำแหง

วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยทักษิณ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านลาแล อำเภอสู่ไหงโลก จังหวัดนราธิวาส

4. นางดวงคำ แดงครองอด

วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนตันหยงมัส อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส

5. นายวรชิต ชีระฤทธิเฉลิม

วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำแหน่ง ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล 3 (วิมุกตายนวิทยา) อำเภอสู่ไหงโลก
จังหวัดนราธิวาส

ประวัติผู้ทำการวิจัย

ชื่อ - นามสกุล นางสาวนุรไอนี เจ๊ะกา
วัน เดือน ปี 1 มิถุนายน 2529
ที่อยู่ปัจจุบัน 10/3 หมู่ที่ 11 ตำบลสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	สถานศึกษา
ประถมศึกษา	โรงเรียนเทศบาล 5 (บ้านตลาดเก่า) จังหวัดยะลา
มัธยมศึกษาตอนต้น	โรงเรียนพัฒนาวิทยา จังหวัดยะลา
มัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียนพัฒนาวิทยา จังหวัดยะลา
ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู	มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จังหวัดยะลา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จังหวัดยะลา
ประสบการณ์การทำงานในอดีต	ตำแหน่ง
ปี พ.ศ. 2551 - 2553	ครูผู้สอน โรงเรียนตาร์เบียตุลวาตันมูลนิธิ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
2555	ครูผู้ช่วย โรงเรียนตันหยงมัส อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส
2557	ครู คศ.1 โรงเรียนตันหยงมัส อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

ครู คศ.1 โรงเรียนตันหยงมัส

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนตันหยงมัส อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส