



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

บุษบา เคระนะอ่อน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
บุษบา เคระนะอ่อน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT
AND THE ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS IN SMALL-SIZED
SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY

BUDSABA KANAON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ บุษบา เคะนะออน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.สมัทนา หาญสุริย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.บัณฑิต นารณโคษา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร์ สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพใหญ่ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธมน สวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดร.ศรีทัศน์ วิรัสวา ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดร.เพชรปาดณี อิศรพานิชย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเมืองสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่อบรม สั่งสอน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ การทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่อำนวยความสะดวกและประสานงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณบิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่เป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี รวมทั้งผู้บริหารคณะครูโรงเรียนบ้านโคกแก้ว เพื่อนพี่น้อง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือ ด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

บุษบา เคณะอ่อน

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	บุษบา เคะนะอ่อน
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ดร.ปดินทร์ นารณโคษา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 232 คน แบ่งออกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 57 คน และครูผู้สอน จำนวน 175 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .444 – .844 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966 และแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .535 – .798 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .967 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, One-way ANOVA, ค่าความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลการบริหาร

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันโดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 4 ด้าน คือ

5.1 ด้านความผูกพัน คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับครูและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน

5.2 ด้านการติดตามประเมินผล คือ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน ได้มีส่วนร่วม เฝ้าระวังและแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ และผู้บริหารต้องเร่งรัดติดตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารอย่างต่อเนื่อง

5.3 ด้านการรักษาผลประโยชน์ คือ เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและสร้างความตระหนักให้กับชุมชนในการสอดส่อง ดูแล รักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.4 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และปรึกษาหารือ รับฟังข้อเสนอแนะ ส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม เน้นการกระจายอำนาจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

TITLE	The Relationship Between the Participative Management and the Administrative Effectiveness in Small-Sized Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Budsaba Kenaon
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai Dr. Bodin Nardkosa
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship, and establish guidelines for developing the participative management and the administrative effectiveness of small-sized schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The sample group, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 57 school administrators and 175 teachers, yielding a total of 232 participants in the academic year 2021. The tools for data collection were sets of 5-rating scale questionnaires, including a set on participative management with the discriminative power from .444 to .844 and the reliability of .966 and a set on administrative effectiveness of small-sized schools with the discriminative power from .535 to .798 and the reliability of .967. The statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using the t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The participative management and the administrative effectiveness of small-sized schools were overall at a high level.
2. The overall participative management in small-sized schools showed no difference, whereas the administrative effectiveness in small-sized schools was different at the .05 level of significance.

3. The participative management and the administrative effectiveness in small-sized schools, classified by participants' work experience showed no difference overall.

4. The relationship between the participative management and the administrative effectiveness of small-sized schools was positively correlated at the .01 level of significance.

5. The research has proposed the guidelines for developing the participative management and the administrative effectiveness of small-sized schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, consisting of four aspects as follows:

5.1 Commitment: administrators establish a policy that assigns teachers appropriate and fair tasks, allows teachers to participate in decision-making in selecting tasks that are appropriate for their knowledge and abilities, and allows community members to participate in all school activities

5.2 Follow-up Evaluation: Administrators encourage community members to participate in all school operations and activities, including dealing with and solving a variety of challenges. Administrators must monitor the accomplishment of the set goals outlined in the Basic Education Standards, implement evaluation measures, and apply the evaluation results to improve administration continuously.

5.3 Educational Benefits: administrators encourage community members to participate and create awareness among the community in monitoring and maintaining school benefits in various aspects for the most cost-effective use and maximum benefits. Administrators also provide stakeholders or performers the authority to make decisions and encourage stakeholders to participate in decision-making to improve educational quality.

5.4 Performance Control: administrators provide opportunities for parents, school committee members, and community members to monitor and consult on performance. Administrators should also be willing to listen to suggestions and encourage personnel to participate in all activities, with a decentralization focus on creating mission statements for task performance to mutually resolve problems.

Keywords: Participative Management, Administrative Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	20
ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	20
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	21
กระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วม.....	23
การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม	25
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก	49
ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก	49
บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก	49
ความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก	50
นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	51
หลักการ ทฤษฎี ประสิทธิภาพโรงเรียน	53
ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียน	53
ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารโรงเรียน	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	88
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	96
งานวิจัยในประเทศ.....	96
งานวิจัยต่างประเทศ	100
3 วิธีดำเนินการวิจัย	103
ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	104
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	104
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	109
การเก็บรวบรวมข้อมูล	113
การวิเคราะห์ข้อมูล	113
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	115
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม และแนวทาง การพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	117
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	119
การวิเคราะห์ข้อมูล	120
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	123

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปลผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ 179
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 179
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 180
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 181
	การวิเคราะห์ข้อมูล 181
	สรุปลผลการวิจัย 184
	อภิปรายผลผลการวิจัย 186
	ขอเสนอแนะ 190
	บรรณานุกรม 193
	ภาคผนวก 201
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 203
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 207
	ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์..... 235
	ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 239
	ภาคผนวก จ ค่าคุณภาพเครื่องมือ 269
	ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล 279
	ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย 285
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 293

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม	29
2 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียน แยกเพศ ชาย-หญิง จำแนกรายอำเภอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	94
3 แสดงข้อมูลจำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	94
4 บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	105
5 กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	107
6 จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป.....	124
7 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม.....	125
8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย.....	126
9 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 การตัดสินใจ.....	127

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 ความเป็นอิสระ.....	128
11	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การควบคุมการปฏิบัติงาน.....	129
12	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 การไว้วางใจกัน.....	131
13	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 ความผูกพัน.....	132
14	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 7 การรักษาผลประโยชน์.....	133
15	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 8 การติดตามประเมินผล.....	134
16	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม	135
17	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	136

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	138
19 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล.....	140
20 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป.....	142
21 เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	144
22 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	145
23 เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	147
24 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน.....	149

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
25	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	151
26	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การกำหนดเป้าหมาย.....	153
27	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การตัดสินใจ.....	154
28	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ความเป็นอิสระ.....	155
29	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การควบคุมการปฏิบัติงาน	156
30	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การไว้วางใจกัน.....	157
31	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ความผูกพัน.....	158
32	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การรักษาผลประโยชน์	159
33	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การติดตามประเมินผล.....	160
34	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก (Y) การบริหารแบบมีส่วนร่วมแต่ละด้าน.....	162
35	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมี ส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความผูกพัน.....	165

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
36	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการติดตามประเมินผล.....	169
37	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการรักษาผลประโยชน์.....	172
38	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน.....	177
39	แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	271
40	แบบสรุปผลการหาค่า IOC ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1.....	273
41	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	275
42	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1.....	277

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	13
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตร ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	287
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	287
4 สัมภาษณ์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	288
5 สัมภาษณ์ นายวิทยา ปัญญาประชุม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	288
6 สัมภาษณ์ นางกิ่งมณี ผ่านสุวรรณ คีษานีเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	289
7 สัมภาษณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	289
8 สัมภาษณ์ ดร.ปรารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียน เชิงชุมราษฎร์นุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	290
9 สัมภาษณ์ นายสีอชัย รัชอินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแคน “คุรุราษฎร์มดุงวิทย์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	290

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 สัมภาษณ์ ดร.นิภาพร แสนเมือง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	291
11 สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	291

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ในสังคมการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยการส่งเสริมความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติให้รู้จักตนเอง รู้จักชีวิตและเข้าใจสังคม มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การศึกษาที่ดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะสร้างสมดุลกลมกลืนกับการพัฒนาคนในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การให้การศึกษาแก่ประชาชนเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งมวล ดังนั้น ประเทศชาติจะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นน้อยเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในด้านการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรวมทั้งแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาประเทศชาติให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, คำนำ)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 ได้กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐในการจัดการศึกษาว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้า

รับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ออกชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาที่พึงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560, หน้า 14)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และกล่าวถึงหลักการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยแบ่งเป็นระบบการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก การประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องของสถานศึกษาที่ต้องจัดทำโดยความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการดำเนินงานโดยหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระและมีความเป็นกลางมีบทบาทหน้าที่ในการประเมินตามมาตรฐานของสถานศึกษาทั่วประเทศและดำเนินการทุก ๆ 5 ปี (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, หน้า 14) และตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่ง จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาพร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้จัดให้มีการประเมินผล ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561, หน้า 48)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทย ให้มีคุณธรรม และมีความรอบรู้อย่างเท่าทันให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง แนวทางการพัฒนาคนดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 30) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ได้ระบุไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนจึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งใน 2 ส่วน คือ การพัฒนาบุคคลและการพัฒนาสภาพแวดล้อม สังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน ซึ่งได้แก่ การสร้างสังคม สร้างชุมชนให้เอื้อต่อการพัฒนาคนควบคู่ไปด้วย การพัฒนาทั้งสองส่วนนี้ไม่ใช่เป็นภาระหน้าที่ของรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ต้องร่วมมือกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงจะช่วยให้ระบบการศึกษาสามารถพัฒนาคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องเร่งรัดให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 3)

การบริหารเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรมีความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า โดยบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความฉลาด มีความรู้และมีความสามารถที่จะจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยอาศัยหลักการและทฤษฎีทางการบริหารมาใช้ให้เกิดประโยชน์ รู้จักขอบข่ายหน้าที่ของงานที่จะต้องปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลากรในสถานศึกษา คือ ตัวจักรสำคัญในการที่จะผลักดันให้กิจกรรมทางการศึกษาดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมาย ตามนโยบายที่วางไว้ ผู้บริหารทุกคนย่อมต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานของตน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความสุข ความพอใจ มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีขวัญกำลังใจที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะบริหารโรงเรียนอย่างมีกระบวนการและขั้นตอนเป็นระบบโดยมีบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะ

การบริหารโรงเรียนประถมนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญก็เพื่อให้เยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ ตามความต้องการของสังคม ดังนั้น การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดในเวลาจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการตัดสินใจดำเนินการของผู้บริหาร เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ท่ามกลางบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย ความเคารพซึ่งกันและกันทำให้เกิดความไว้วางใจและร่วมมือด้วยความเต็มใจ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การควบคุม นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ คือ ประสิทธิภาพ ขวัญกำลังใจในการทำงานที่สูงขึ้นของบุคลากร อันเกิดจากการได้รับการยอมรับในคุณค่าของตนจากผู้บังคับบัญชา การได้มีส่วนร่วมทำและรับทราบผลสำเร็จของงานจากการตัดสินใจร่วมสร้างความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกรับผิดชอบ ร่วมผูกพัน เสียสละและทุ่มเท เพื่อประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้น

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 - 121)

การจัดการศึกษาในปัจจุบัน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทย ปี 2562 ประกอบด้วย มีโรงเรียน 15,158 โรงเรียน มีนักเรียนทั้งหมด 981,831 คน มีครูทั้งหมด 103,079 คน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กในภาคเหนือ 3,659 โรงเรียน หรือร้อยละ 24 มีนักเรียน 211,460 คน มีครู 23,490 คน ภาคกลาง 2,550 โรงเรียน หรือร้อยละ 17 มีนักเรียน 177,092 คน ครู 17,942 คน ภาคใต้ 1,718 โรงเรียน หรือร้อยละ 11 มีนักเรียน 123,863 คน มีครู 13,157 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7,231 โรงเรียน หรือร้อยละ 48 มีนักเรียน 469,416 คน และมีครู 48,490 คน นอกจากนั้นยังพบว่า มีโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่มีนักเรียน แต่ยังไม่สามารถยุบเลิกได้ จำนวนทั้งสิ้น 305 โรงเรียน แบ่งเป็น

ภาคเหนือ 169 โรงเรียน ภาคกลาง 24 โรงเรียน ภาคใต้ 25 โรงเรียน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 87 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชุมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก, 2562) โดยปัจจุบัน โรงเรียนทั่วประเทศที่ได้รวบรวมไปแล้วรวมทั้งสิ้น 658 โรงเรียน โรงเรียนที่จะไม่ควรรวมมีทั้งสิ้น 3,364 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนที่มีที่ตั้งทางภูมิศาสตร์อยู่ในพื้นที่ห่างไกล พื้นที่เกาะ พื้นที่สูง ทำให้ไม่สามารถไปเรียนรวมกับโรงเรียนอื่นได้ จำนวน 445 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนที่ไม่ประสงค์ควรรวม 2,919 โรงเรียน ส่วนกรุงเทพมหานครไม่มีการควรรวม เนื่องจากไม่มีโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างไรก็ตามสำหรับโรงเรียนที่มีแผนจะควรรวมปี พ.ศ. 2563 - 2565 มีทั้งสิ้น 5,447 โรงเรียน โดยจะควรรวมในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 1,398 โรงเรียน ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 2,963 โรงเรียน และปีงบประมาณ 2565 จำนวน 1,086 โรงเรียน (เดลินิวส์, 9 ธันวาคม 2562)

จะพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งการมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้เพียงพอ กล่าวคือ ปัญหาที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประสบเกี่ยวกับสถานศึกษาขนาดเล็กนั้น โดยกลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รวบรวมและสรุปถึงปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ อันได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหานักเรียนออกกลางคันและการเลือกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาล โดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง และ 3) ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครู

ไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียน บางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่าปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่มีความยากลำบากในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพค่อนข้างมาก ด้วยงบประมาณที่มีจำกัด ทำให้ไม่อาจจัดสรรสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ แม้โรงเรียนขนาดเล็กจะดูเหมือนเป็นภาระด้านงบประมาณในระบบการศึกษา แต่ถ้ามองในมุมที่กลับกันแล้ว ก็อาจจะเป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริมการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ ได้เช่นกันด้วย พื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่คือโรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล ซึ่งถ้าชุมชนเข้มแข็ง แล้วเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาก็อาจเป็นโอกาสดีที่จะสนับสนุนให้โรงเรียนเติบโตไปตามบริบทของชุมชนนั้น ๆ อย่างมีคุณภาพได้ โดยผ่านรูปแบบการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ซึ่งได้มีการนำเสนอกันอย่างมากมาย (สุริยา ช้องเสนาะ, 2558, หน้า 21)

จากความสำคัญดังกล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน และที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน และที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันและที่มีการ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันที่มีการประสบการณ์ใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน และที่มีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน และที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

2. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน บุคลากรในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นเนื้อหาในการวิจัย ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

1.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้คือการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวม 8 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจาก งานวิจัยของรัชชัย พิกุลแก้ว และอมรชัย ตันติเมธ (2554, หน้า 98); จิราภรณ์ เพชรทัต (2558, หน้า 11); นิตยา แก้วแสนชัย (2558, หน้า 77 – 78); ไศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 8); จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 12); Cohen and Uphoff (1980, p. 222); ศรีทัศน์ วิรัชวา (2564, สัมภาษณ์); ส่องดาว อัยวรรณ (2564, สัมภาษณ์); เจริญพร คำจารย์ (2564, สัมภาษณ์); Bryman (1986, p. 139) และ Swansburg (1996, pp. 391 – 393) ได้แก่

- 1.1.1 การกำหนดเป้าหมาย
- 1.1.2 การตัดสินใจ
- 1.1.3 ความเป็นอิสระ
- 1.1.4 การควบคุมการปฏิบัติงาน
- 1.1.5 การไว้วางใจกัน
- 1.1.6 ความผูกพัน
- 1.1.7 การรักษาผลประโยชน์
- 1.1.8 การติดตามประเมินผล

1.2 กรอบแนวคิดประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามโครงสร้างการบริหารงานพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 – 121) ดังนี้

- 1.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 1.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

1.2.3 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 533 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน และครูผู้สอน จำนวน 476 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 232 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูป (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน และครูผู้สอน จำนวน 175 คน จาก 57 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

3.2.1.1 การกำหนดเป้าหมาย

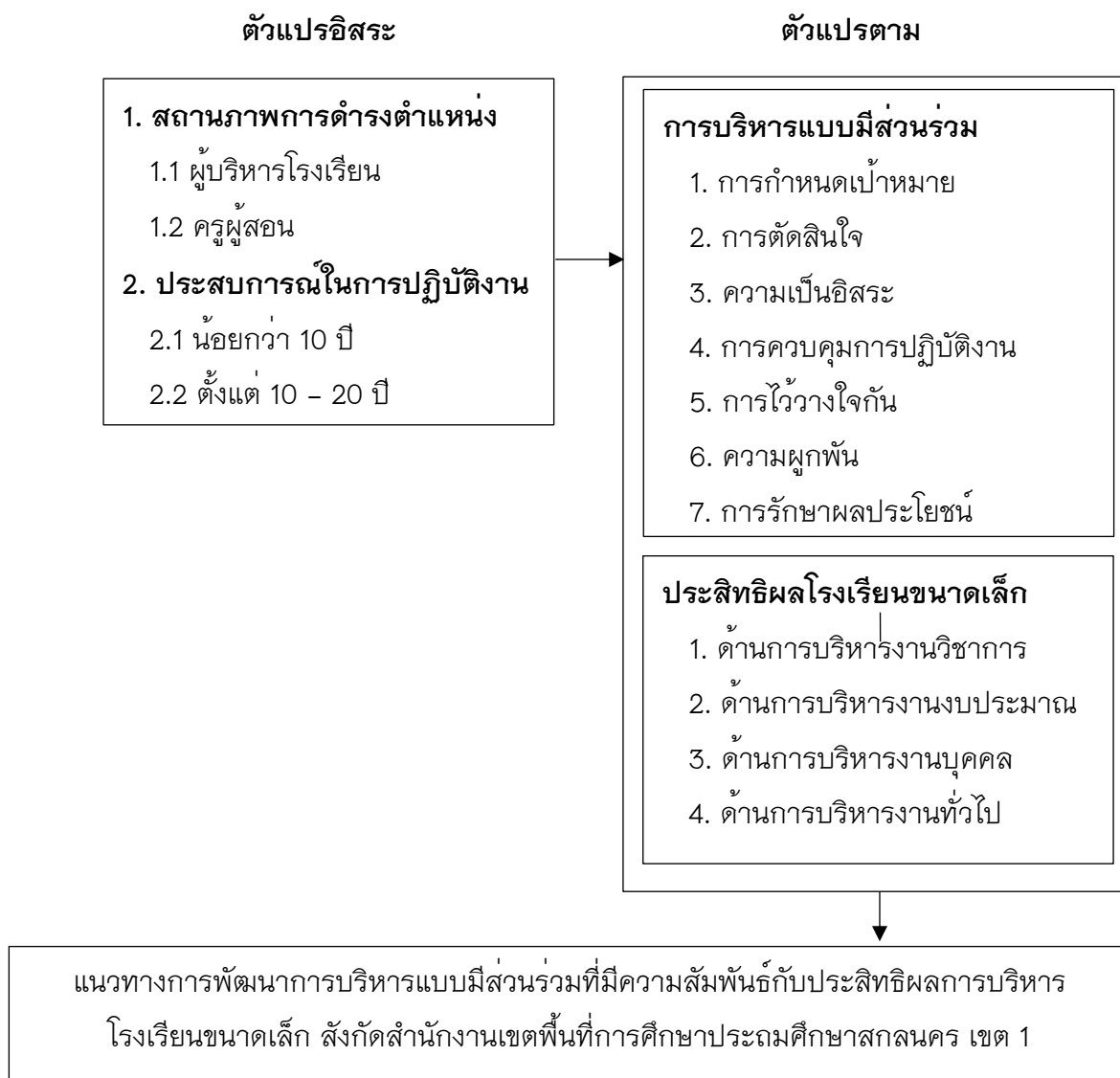
- 3.2.1.2 การตัดสินใจ
- 3.2.1.3 ความเป็นอิสระ
- 3.2.1.4 การควบคุมการปฏิบัติงาน
- 3.2.1.5 การไว้วางใจกัน
- 3.2.1.6 ความผูกพัน
- 3.2.1.7 การรักษาผลประโยชน์
- 3.2.1.8 การติดตามประเมินผล

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามโครงสร้างการบริหารงานพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 - 121) ดังนี้

- 3.2.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 3.2.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- 3.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 3.2.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาเป็นเนื้อหาในการวิจัยของธวัชชัย พิภูสแกว และอมรชัย ตันติเมธ (2554, หน้า 98); จิราภรณ์ เพชรทัต (2558, หน้า 11); นิตยา แก้วแสนชัย (2558, หน้า 77 - 78); โศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 8); จิตรรา แก้วมะ (2563, หน้า 12); Cohen and Uphoff (1980, p. 222); ศรีทัศน์ วีรสวา (2564, สัมภาษณ์); ส่องดาว อัยวรรณ (2564, สัมภาษณ์); เจริญพร คำจารย์ (2564, สัมภาษณ์); Bryman (1986, p. 139) และ Swansburg (1996, pp. 391 - 393) นำมาสรุป เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นียมคัพทเจพา

ผู้วิจัยได้กำหนดนียมคัพทเจพาไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในองค์กรร่วมกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความรับผิดชอบร่วมกันมีการระดมความคิดการตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อเป้าหมายในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมี 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุความต้องการในอนาคต และผลักดันองค์กรให้บรรลุความต้องการ เพราะความแน่นอนจะลดความสับสนในการตัดสินใจกำหนดทิศทางและมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กร

1.2 การตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อนำเสนอเรื่องราวต่าง ๆ ที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นในการบริหารโรงเรียน บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน ขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน

1.3 ความเป็นอิสระ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระและกระทำตามที่ตัดสินใจ หรือมีความรู้สึกส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น หรือการมีเจตคติและความเชื่ออย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับจิตวิญญาณ การเมืองและศีลธรรม

1.4 การควบคุมการปฏิบัติงาน หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้หรือไม่และการปฏิบัติงานนั้นมีมาตรฐานในการทำงานหรือไม่

1.5 การไว้วางใจกัน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกันเกิด ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กันให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริงและเกิดความภาคภูมิใจต่อกัน

1.6 ความผูกพัน หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไว้

1.7 การรักษาผลประโยชน์ หมายถึง การที่บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จสามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดีให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนให้สำเร็จสามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดีให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน ทั้งการสัมพันธภาพที่ดีแก่บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน

1.8 การติดตามประเมินผล หมายถึง การที่บุคลากรได้ร่วมกันติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่เสมอ และบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา รวมถึงปรับปรุงผลการประเมินให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เอื้อต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วยงานด้านการบริหารงานวิชาการ งานด้านการบริหารงบประมาณ งานด้านการบริหารงานบุคคล และงานด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลของการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการด้านงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน และการบริหารจัดการงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงาน

ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม การใช้งบประมาณ การระดม
 ทุนการศึกษา งานกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารโรงเรียนทรัพยากรเพื่อ
 การศึกษา การเบิกเงินจากคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและ
 งบการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงานการวางแผนพัสดุ
 การบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุและการจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ
 การเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารบุคคล การวางแผนอัตรากำลัง การส่งเสริม
 การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลัง
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลาทุก
 ประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริม
 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม
 สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการ การให้ออกจาก
 ราชการไว้ก่อน การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และ
 การร้องทุกข์ การออกจากราชการ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติ
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ
 เกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานพัฒนาเครือข่าย
 การศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการ
 จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 การจัดสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ
 เลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดม
 ทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน การ
 ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของ
 บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การรายงานผลการ
 ปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อ
 ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน ผู้รักษาราชการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลผู้ที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

6. แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 หมายถึง การหาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้สูงขึ้น โดยนำเอาการบริหารแบบมีส่วนร่วมแต่ละด้านไปหาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง มาร่างเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการ พัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ให้สูงขึ้นแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและนำผลการ สัมภาษณ์มาสรุปเนื้อหาแล้วนำเสนอเป็นรายชื่อสำหรับนำเสนอแนวทางในการพัฒนา ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.3 กระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วม
 - 1.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.1 ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.3 ความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.4 นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 3.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารโรงเรียน
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participation management) เป็นความพยายามที่ผู้บริหารจูงใจให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันพัฒนางานด้วยความเต็มใจ ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ชูชาติ พวงสมจิตร (2555, หน้า 209) ได้สรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน

พจนารถ วาดกลิ่น (2556, หน้า 22) ได้สรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในกระบวนการตัดสินใจอันเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคล และเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการให้ความสำคัญต่อบุคคล และเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการได้มีส่วนร่วม

โคกิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 20) ได้สรุป ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

นงคราญ ศุภระมณี, (2558, หน้า 9) สรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งที่เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามามีส่วนร่วมบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม มีลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบ

ทับทิม แสงอินทร์ (2559, หน้า 15) สรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Yuk (1981, หน้า 15 อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็น ลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผล ปฏิบัติงานสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานที่เปิด โอกาสให้บุคคล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน ร่วมรับผิดชอบและแสดงความคิดเห็นในการวางแผน โดยใช้ความคิด สร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและ ตกลงทางใจ ร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผู้วิจัยและศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งให้ แนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

จิราภรณ์ เพชรทัต (2558, หน้า 22) ได้สรุปว่า แนวคิดที่สำคัญของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น เกิดจากการที่องค์กรต่าง ๆ พยายามแก้ปัญหาด้วยวิธีการ ที่มีประสิทธิภาพและเน้นความคุ้มค่า โดยอาศัยพื้นฐานธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Putti (1987, หน้า 120 อ้างถึงใน นุชนาถ สอนสง และสงวน อินทร์รักษ์, 2561, หน้า 120 – 121) ได้กล่าวถึง วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า มี 8 รูปแบบ ดังนี้

1. การวางแผนแบบ สแกนลอน (the Scanlon Plan) เป็นแนวทาง ที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่งเป็นการทำงานเป็นทีมระหว่างคนงานกับ ผู้บริหารเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิต ค่าจ้างและผลกำไร
2. เจเคกรุป (UK Group) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็ก ๆ ที่มีอำนาจ เด็ดขาด กลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน แล้วพยายามที่จะหาข้อยุติ อย่างสร้างสรรค์ ผู้นำบางกลุ่มอาจได้รับการเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่าง สมาชิก ภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ในบริษัท

4. ทีกรุป (T-group or Sensitivity) วิธีการนี้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลิกสัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ถึงค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่แต่ละคนต้องเข้าใจตนเองก่อน

5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในองค์การ (Multiple Management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจโดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. คิวซีซี (Quality Control Circle) ระบบคิวซีซีเป็นการทำงานของคนกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3 - 15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจึงหาแนวทางแก้ไข

7. แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Committee Approach for Participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8. การมีส่วนร่วมและการสร้างทีม (Participation and Team Building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์การ มีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความคิดริเริ่ม

Swansburg (1996, pp. 391 - 394) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & objectives) ให้แนวคิดว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ให้แนวคิดว่าคุณคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศหาผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

4. การไว้วางใจกัน (trust) ให้แนวคิดว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหารการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารดังกล่าวมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมกันแก้ไขปัญหาตลอดจนความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเองภายหลังจากที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิด คือ การที่องค์กรต่าง ๆ พยายามแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความยึดมั่นผูกพัน มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและมีการไว้วางใจกัน โดยทุกฝ่ายมีความสมัครใจ ผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. กระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วม

กระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วม มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา (2550, อ้างถึงใน จิตรา แก้วมะ, 2563, หน้า 28) ได้นำแนวคิดของไฟร์ตัน เตชะรินทร์ มาสรุปถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า บุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ ควรมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

1. ร่วมทำการศึกษา ค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ตลอดจนความต้องการของชุมชน
2. ร่วมคิด และสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางนโยบาย หรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อขจัดปัญหาและแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน
4. ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัด หรือปรับปรุงระบบบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้งเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550, อ้างถึงใน จิตรา แก้วมะ, 2563, หน้า 28)

ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมประมวลได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ส่วนของการวางแผนพัฒนา จะเริ่มต้นตั้งแต่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของชุมชน จัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้น ๆ ตลอดจนกำหนดพิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน และกำหนดทรัพยากร และแหล่งทรัพยากรที่จะนำไปสนับสนุนการจัดและพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ
2. ส่วนของการจัดและดำเนินการตามแผนงานโครงการเป็นส่วนที่ประชาชนเข้ามาทำประโยชน์ในโครงการ โดยการร่วมมือช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุ อุปกรณ์ และแรงงาน หรือโดยการบริหารและประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นต้น

3. ส่วนของการประเมินผลโครงการเป็นส่วนที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่าโครงการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การติดตามผลนี้อาจเป็นการประเมินความก้าวหน้าหรือผลสรุปรวมทั้งโครงการ

4. การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการบริหารองค์กรนั้น นอกจากผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญในองค์กร สมาชิกหรือบุคคลในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าไปได้ด้วยดี การบริหารในปัจจุบันจึงพยายามหาวิธีการที่จะให้มีการยอมรับและเข้าใจระหว่างผู้บริหารและผู้ที่อยู่ในองค์กร แนวความคิดหนึ่งของการบริหาร ก็คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation management) ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การตามแนวคิดของ McGregor, 1960, อ้างถึงใน โศภิตา คล้ายหนองสรวง, 2558, หน้า 17) ที่มีความคิดว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตนเอง และการควบคุมตนเองจะช่วยให้บุคคลรู้จักพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การแสดงออก เทคนิคการควบคุมงาน ตลอดจนทัศนคติและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

ธวัชชัย พิกุลแก้ว และอมรชัย ตันติเมธ (2554, หน้า 98) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยได้สรุปเป็นหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 7 หลักการ คือ

- 1) การใช้กระบวนการทางภาวะผู้นำ
- 2) การสร้างแรงจูงใจ
- 3) กระบวนการติดต่อสื่อสาร
- 4) การบวนการปฏิสัมพันธ์
- 5) การบวนการตัดสินใจ
- 6) การกำหนดเป้าหมาย
- 7) กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน

จิราภรณ์ เพชรทัต (2558, หน้า 11) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การไว้วางใจ
- 2) ความผูกพัน

3) เป้าหมายและวัตถุประสงค์

4) ความเป็นอิสระ

นิตยา แก้วแสนชัย (2558, หน้า 77 – 78) ได้ศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1) การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจในโรงเรียน

2) การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินการ

3) การมีส่วนร่วมด้านรักษาผลประโยชน์

4) การมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผล

โคภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 8) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2) ความยึดมั่นผูกพัน

3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

4) การไว้วางใจกัน

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 12) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Cohen and Uphoff (1980, p. 222) ได้สรุปกระบวนการหรือขั้นตอนในการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมมือด้านต่าง ๆ

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ศรีทัศน์ วิรัชวา (2564, สัมภาษณ์) กล่าวว่ากระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1) การตัดสินใจ

- 2) การกำหนดเป้าหมาย
- 3) การควบคุมการปฏิบัติงาน
- 4) การไว้วางใจ
- 5) ความผูกพัน
- 6) ความเป็นอิสระ
- 7) การรักษาผลประโยชน์
- 8) การติดตามประเมินผล

ร่วมไว้ดังนี้
สองดาว อัยวรรณ (2564, สัมภาษณ์) ได้สรุปกระบวนการการมีส่วนร่วม

- 1) การตัดสินใจ
- 2) การควบคุมการปฏิบัติงาน
- 3) การรักษาผลประโยชน์
- 4) การติดตามประเมินผล

ไว้ ดังนี้
เจริญพร คำจารย์ (2564, สัมภาษณ์) ได้สรุปกระบวนการการมีส่วนร่วม

- 1) การตัดสินใจ
- 2) การควบคุมการปฏิบัติงาน
- 3 การไว้วางใจกัน
- 4) ความผูกพัน
- 5) ความเป็นอิสระ
- 6) การรักษาผลประโยชน์
- 7) การติดตามประเมินผล

Bryman (1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ที่จะส่งผลจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่
เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการ
มากกว่า

2) ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์การ
ให้เท่าเทียมกัน

3) มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความ
เป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน
มากขึ้น

4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี
Ego-involved

Swansburg (1996, pp. 391 – 393) แบ่งองค์ประกอบการบริหารแบบ
มีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

- 1) การไว้วางใจ
- 2) ความผูกพัน
- 3) เป้าหมายและวัตถุประสงค์
- 4) ความเป็นอิสระ

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากแนวคิดของ
นักการศึกษาหลายท่านในแต่ละด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ชัชชัย พิภูผา และอมรรชัย ตันติเมธ (2554)	จิราภรณ์ เพชรรัตน์ (2558)	นิตยา แก้วแสนชัย (2558)	โตกิตา คลายทองสงรวง (2558)	จิตรา แก้วมะ (2563)	Cohen and Uphoff (1980)	ศรัทศน์ วิรสวา (2564)	สองดาว อัยวรรณ (2564)	เจริญพร คำจารย์ (2564)	Bryman (1986)	Swansburg (1996)	รวม	ร้อยละ
1. การใช้กระบวนการทางภาวะผู้นำ	✓											1	9.09
2. การสร้างแรงจูงใจ	✓											1	9.09
3. การติดต่อสื่อสาร	✓											1	9.09
4. การปฏิสัมพันธ์	✓											1	9.09
5. การตัดสินใจ	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	72.72
6. การกำหนดเป้าหมาย	✓	✓		✓			✓			✓	✓	6	54.54
7. การควบคุมการปฏิบัติงาน	✓				✓	✓	✓	✓	✓			6	54.54

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ธวัชชัย พิภูสแกว และอมรชัย ตันติเมธ (2554)	จิราภรณ์ เพชรทัต (2558)	นิตยา แก้วแสนชัย (2558)	โศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558)	จิตรา แก้วมะ (2563)	Cohen and Uphoff (1980)	ศรัทนต์ ธีรสาภา (2564)	สองดาว อัยวรรณ (2564)	เจริญพร คำจารย์ (2564)	Bryman (1986)	Swansburg (1996)	รวม	ร้อยละ
8. การไว้วางใจกัน		✓	✓	✓			✓		✓		✓	7	63.63
9. ความผูกพัน		✓		✓			✓		✓	✓	✓	6	54.54
10. ความเป็นอิสระ		✓		✓			✓		✓	✓	✓	6	54.54
11. การดำเนินการ			✓									1	9.09
12. การรักษาผลประโยชน์			✓		✓	✓	✓	✓	✓			6	54.54
13. การติดตามประเมินผล			✓		✓	✓	✓	✓	✓			6	54.54
รวม	7	4	5	4	4	4	8	4	7	4	4		

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกจนคร เขต 1 จาก แนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ ธวัชชัย พิกุลแก้ว และอมรชัย ตันติเมธ (2554, หน้า 98); จิราภรณ์ เพชรทัต (2558, หน้า 11); นิตยา แก้วแสนชัย (2558, หน้า 77 – 78); ไศริดา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 8); จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 12); Cohen and Uphoff (1980, p. 222); ศรีทัศน์ วิรัชวา (2564, สัมภาษณ์); ส่องดาว อัยวรรณ (2564, สัมภาษณ์); เจริญพร คำจารย์ (2564, สัมภาษณ์); Bryman (1986, p. 139) และ Swansburg (1996, pp. 391 – 393) ซึ่งผู้วิจัยเลือกจากความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.54 ได้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) การไว้วางใจกัน 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การควบคุมการปฏิบัติงาน 5) ความผูกพัน 6) ความเป็นอิสระ 7) การรักษาผลประโยชน์ และ 8) การติดตามประเมินผล

1. การตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการตัดสินใจ นอกจากการปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการตัดสินใจก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศชาติ เราจึงควรเข้าไปมีส่วนร่วม รับผิดชอบและตัดสินใจในกิจกรรมทางสังคมทั้งโรงเรียนและในชุมชน เพื่อให้เกิดความเจริญแก่ส่วนรวม

1. การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการตัดสินใจต่อกิจกรรมของห้องเรียน และโรงเรียน

1.1 เข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยพิจารณาอย่างถี่ถ้วน และใช้เหตุผล

1.2 ค้นคว้าข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจต่าง ๆ

1.3 ใช้เหตุผลเป็นหลักให้การตัดสินใจทำกิจกรรมต่าง ๆ

1.4 นำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ

1.5 ไม่ถือเอาความคิดเห็นตนเองเป็นหลักแต่ต้องเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย

การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในกิจกรรมของห้องเรียนและโรงเรียน

1. มีความรอบคอบในการตัดสินใจทำกิจกรรมทุกครั้ง

2. ยอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจของตนเอง

3. แสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการตัดสินใจ
ของเรา

4. คอยตรวจสอบการตัดสินใจของตนเองที่ผ่านมาเพื่อนำมา
ปรับปรุง

5. ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่น

2. การตรวจสอบข้อมูล

การดำเนินชีวิตประจำวันในปัจจุบัน เราจะต้องได้รับข้อมูลต่าง ๆ
จำนวนมากซึ่งมีที่มาจากหลายแหล่ง ข้อมูลเหล่านี้มีทั้งข้อมูลที่เชื่อถือเป็นประโยชน์และ
ข้อมูลที่เชื่อถือไม่ได้ซึ่งเราจะต้องรู้จักพิจารณา วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบคอบ
เพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.1 การปฏิบัติในการตรวจสอบข้อมูล

2.1.1 สืบค้นข้อมูลจากหลายแหล่ง

ข้อมูลในเรื่องเดียวกัน แต่มาจากแหล่งข้อมูลที่ต่างกันก็อาจ
มีเนื้อหาคลาดเคลื่อน เราจึงต้องสืบค้นข้อมูลหลายแหล่งแล้วนำมาเปรียบเทียบ พิจารณา
ก่อนเลือกข้อมูลที่มีความถูกต้อง

2.1.2 ไม่หลงเชื่อข้อมูลเท็จ

เมื่อพบข้อมูลเรื่องต่าง ๆ ก็ไม่ควรหลงเชื่อโดยเร็ว แต่ต้อง
วิเคราะห์เนื้อหา ข้อเท็จจริง เพื่อหาความน่าเชื่อถือจากข้อมูลเหล่านั้น

2.1.3 ตรวจสอบแหล่งที่มา

พิจารณาแหล่งที่มาของข้อมูลต่าง ๆ ว่ามีความน่าเชื่อถือ
มากน้อยเพียงใดมีการอ้างอิงแหล่งที่มาหรือองค์กร หน่วยงานใด รับรองความถูกต้องของ
ข้อมูลหรือไม่

2.1.4 พิจารณาข้อมูลด้วยเหตุผล

พิจารณาข้อมูลอย่างละเอียดโดยใช้สติปัญญาและมีเหตุผล
รับรองไม่เอาความเชื่อความชื่นชอบหรืออคติส่วนตัวมาใช้ในการพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ

2.2 ประโยชน์ของตรวจสอบข้อมูล

2.2.1 ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิด
ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

2.2.2 ช่วยสร้างองค์ความรู้

เนื่องจากต้องมีการสืบค้นจากหลายแหล่ง จึงช่วยให้เกิดองค์ความรู้มากขึ้นรวมถึงต้องวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลต่าง ๆ จึงเป็นการช่วยพัฒนาปัญญาในทางหนึ่ง

2.2.3 ช่วยให้เกิดความคิดอย่างมีเหตุผล

การตรวจสอบข้อมูลช่วยให้เรารู้จักคิดอย่างเป็นระบบไม่หลงเชื่อข้อมูลจากการโน้มน้าวหรือโฆษณาชวนเชื่อแต่ใช้เหตุผลในการรับข้อมูลเป็นหลัก

3. การรู้ทันข่าวสาร

ข่าวสารในยุคปัจจุบันมีความหลากหลาย อีกทั้งมีความฉับไวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอซึ่งการรับข่าวสารในปัจจุบันย่อมทำได้โดยง่าย เพราะมีสื่อหลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ที่ช่วยเราเข้าถึงข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว

การปฏิบัติตนเป็นผู้ที่รู้ทันข่าวสาร

1. ติดตามข่าวสารอยู่เสมอ สนใจรับชมข่าวสารอยู่เสมอ ติดตามความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้รู้ทันต่อเหตุการณ์
2. รับข่าวสารจากหลายแหล่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายซึ่งจะได้นำมาพิจารณาว่าข่าวสารข้อมูลใดถูกต้องมีความน่าเชื่อถือ
3. ใช้วิจารณญาณรับข่าวสาร รับข่าวสารอย่างมีสติ มีวิจารณญาณ และพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วน ไม่หลงเชื่อในข่าวสารโดยเร็ว
4. แลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างสร้างสรรค์ นำข่าวสารที่ได้รับมาสนทนาแลกเปลี่ยนกับคนรอบข้างอย่างสร้างสรรค์ โดยแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ อย่างไม่อคติ

ประโยชน์ของการรู้ทันข่าวสาร

1. ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทำให้เราเปิดโลกทัศน์มีวิสัยทัศน์และรู้จักคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยสติปัญญาอย่างมีเหตุผล
2. เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ข่าวสารข้อมูลทั้งหลายสามารถนำมาใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต
3. ช่วยให้มีมีความเจริญก้าวหน้า การรู้ทันข่าวสารทำให้เราไม่ตกยุคสมัย เป็นผู้มีความรู้รอบคอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ทำให้เราประสบความสำเร็จ

4. ช่วยให้ปรับตัวอยู่ได้สังคม ข่าวสารข้อมูลช่วยให้เรารับรู้
ความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของสังคม ช่วยให้ไม่ตกยุคและสามารถดำเนินชีวิตอยู่
ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีความสุข

2. การไว้วางใจกัน

คนเราทุกคนต้องการมีคนที่ไว้วางใจได้ เพื่อเป็นเพื่อนที่คอยปรับทุกข์ เพื่อน
คู่คิด เพื่อนที่เดินเคียงข้างไปตลอดทั้งยามสุขและยามทุกข์ เพื่อนที่คอยช่วยเหลือเมื่อมี
ปัญหา และ/ หรือเป็นผู้ที่จะช่วยให้การทำงานหรือการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จ
และขณะเดียวกันคนเราก็กต้องการให้คนไว้วางใจหรือเชื่อใจในตนเอง หลายคนพยายามที่จะ
สร้างหรือทำตนให้เป็นที่ไว้วางใจหรือไว้นือเชื่อใจของคนรอบข้าง โดยมีจุดประสงค์ที่ต่างกัน
บางคนต้องการผลประโยชน์จากคนรอบข้างที่ออกมาในรูปของความสำเร็จในงาน
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินหรือทรัพย์สินสิ่งของต่าง ๆ หรือบางคน
ไม่ได้ต้องการผลประโยชน์ เพียงแต่ต้องการความรัก ความเป็นมิตร ความอบอุ่น
การยกย่องจากคนรอบข้าง หรือเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นสมาชิกของกลุ่มเท่านั้น จึงเป็นที่มา
ของบทความนี้ ที่จะพาผู้อ่านไปทำความรู้จักกับ “ความไว้วางใจ” และเป็นที่มาของคำถาม
ว่า “ความไว้วางใจที่พยายามแสวงหากันนั้นคืออะไร มีความสำคัญอย่างไร และนำมา
ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างไร” (พรทิพย์ เกษรานนท์, 2565, ออนไลน์)

คำว่า “ความไว้วางใจ” มาจากภาษาอังกฤษว่า “Trust” ซึ่ง Voice of
America ได้ให้คำแปลว่า “to believe that someone is honest and will not cause harm.”
และ NECTEC's Lexitron Dictionary ได้แปลคำนี้ว่า ความเชื่อใจ ความไว้นือเชื่อใจ ความ
ไว้วางใจ (<http://dictionary.kapook.com/trust.html>) ซึ่งคำ “ความไว้วางใจ” นี้ตรงข้ามกับ
คำว่า “ความระแวงหรือความแคลงใจ หรือความระแวงสงสัยหรือ Suspicion” ที่เป็น
บ่อเกิดของความขัดแย้งและการทำร้ายกัน ในขณะที่ความไว้วางใจนั้น เป็นพื้นฐานของ
ความสัมพันธ์ระหว่างคน ๆ นั้นกับบุคคลอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น พ่อ แม่ ลูก คนรัก เพื่อน
หัวหน้าหรือลูกน้อง

Thomas L.Friedman ที่ได้กล่าวถึง “ความไว้วางใจ” ไว้ในตอนหนึ่งของ
หนังสือ The World is Flat ในลักษณะเปรียบเทียบว่า “ถ้าคุณกระโดดออกจากพื้นทราย
ในขณะที่อีกคนหนึ่งกระโดดออกจากพื้นคอนกรีต ใครจะกระโดดได้สูงกว่ากัน แน่แน่นอนคน
ที่กระโดดจากพื้นคอนกรีตย่อมจะต้องกระโดดได้สูงกว่า ความไว้วางใจก็คือพื้นคอนกรีต

นั่นเอง ความไว้วางใจช่วยให้คุณคาดเดาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ผลที่ตามมา คือ คุณกล้าที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นใจ...แต่ถ้าปราศจากความไว้วางใจ ก็จะไม่มีความกล้าเสี่ยง ถ้าไม่มีความกล้าเสี่ยง ก็จะไม่เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ สังคมที่ปราศจากความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะไม่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ยั่งยืนได้ นอกจากนี้ ความไว้วางใจเป็นหัวใจสำคัญแห่งการร่วมมือกันทำงาน เพราะยิ่งผู้คนไว้วางใจกันมากเท่าไร หรือไว้วางใจผู้นำเท่าไร พวกเขาจะทำงานร่วมกันได้ดีมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้”

Thomas L.Friedman ที่ได้กล่าวถึง “ความไว้วางใจ” ไว้ในตอนหนึ่งของหนังสือ The World is Flat ในลักษณะเปรียบเทียบว่า “ถ้าคุณกระโดดออกจากพื้นทราย ในขณะที่อีกคนหนึ่งกระโดดออกจากพื้นคอนกรีต ใครจะกระโดดได้สูงกว่ากัน แน่แน่นอนคนที่กระโดดจากพื้นคอนกรีตย่อมจะต้องกระโดดได้สูงกว่า ความไว้วางใจก็คือพื้นคอนกรีตนั่นเอง ความไว้วางใจช่วยให้คุณคาดเดาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ผลที่ตามมา คือ คุณกล้าที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นใจ...แต่ถ้าปราศจากความไว้วางใจ ก็จะไม่มีความกล้าเสี่ยง ถ้าไม่มีความกล้าเสี่ยง ก็จะไม่เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ สังคมที่ปราศจากความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะไม่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ยั่งยืนได้ นอกจากนี้ ความไว้วางใจเป็นหัวใจสำคัญแห่งการร่วมมือกันทำงาน เพราะยิ่งผู้คนไว้วางใจกันมากเท่าไร หรือไว้วางใจผู้นำเท่าไร พวกเขาจะทำงานร่วมกันได้ดีมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้” พจนานารถ ชีบังเกิด ได้กล่าวถึง “ความไว้วางใจ” ว่า สามารถใช้เป็นภูมิคุ้มกันให้กับตัวผู้บริหารเอง และเป็นรากฐานในการสร้างความสำเร็จทั้งปวง “ความไว้วางใจ” ไม่สามารถสร้างได้ภายในวันเดียว ไม่มีเส้นทางลัด สร้างยากและต้องสร้างอย่างต่อเนื่องยาวนาน และตลอดเวลา และถ้าผู้บริหารเป็นผู้ทำลาย “ความไว้วางใจ” เสียเอง อาจเรียกคืนได้ยากหรืออาจสร้างคืนไม่ได้อีก

คณิงนิจ (2006) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับความไว้วางใจกับการประยุกต์ใช้ในการทำงานว่า “ความเชื่อถือและความไว้วางใจ (Trust) เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน โดยจะยังคงอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความมั่นใจ ความไว้วางใจจะช่วยลดความไม่แน่นอน ลดความเสี่ยงและเพิ่มความระมัดระวังของกระบวนการ ความคิดในการตอบสนองอย่างทันทีทันใดที่มีต่อผู้นำหรือองค์กร หรืออาจหมายถึงการที่พนักงานมีความเชื่อถือต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือและมีความน่าไว้วางใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในองค์กรเพื่อผลของความสำเร็จในงานนั้นร่วมกัน

“ความเชื่อมั่น” ในตัวบุคคลหรือองค์การไม่ได้เกิดขึ้นและตั้งอยู่อย่างเลื่อนลอย หากแต่ต้องมี “ฐาน” รองรับ นั่นก็คือ ผลงานการกระทำและพฤติกรรมของบุคคลและองค์การ หากต้องการให้คนเชื่อมั่น เชื่อถือควรเริ่มที่ “การกระทำ” ที่น่าเชื่อถือ ถ้าการกระทำน่าเชื่อถือจะเกิดการเชื่อถือขึ้น ไม่จำเป็นต้องเรียกร้องให้เชื่อถือ การรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์และประวัติขององค์การ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อความตั้งใจ ความรักดีและความไว้วางใจด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้รวมถึงปัจจัยที่เกิดจากการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารภายในองค์การและความเชื่อจากคนหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง เช่น ในพนักงานใหม่เมื่อเห็นผู้นำประพฤติปฏิบัติตน เมื่อเขาก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นก็มีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมดังกล่าวด้วย

ในปัจจุบันบริษัทหรือองค์การที่มีชื่อเสียงหลายแห่งกำลังหาวิธีการต่าง ๆ ในการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัทหรือองค์การ รวมถึงภาพลักษณ์ของการเป็นบริษัทที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ เพราะการเป็นบริษัทหรือองค์การที่น่าเชื่อถือนั้น ความไว้วางใจนับเป็นส่วนสำคัญและควรปลูกฝังในใจของพนักงานทุก ๆ คนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับของผู้บริหารองค์การแล้วนั้น ล้วนแล้วแต่มีความเข้าใจเป็นอย่างดี โดยพวกเขาต้องสื่อสารกับผู้ลงทุน พนักงานและลูกค้าตลอดจนสาธารณชนทั่วไป

ความไว้วางใจ TRUST จะเกิดขึ้นได้โดยมีองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ

1. ความรู้ความสามารถ หรือ Competence หมายความว่า บุคคลจะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องงานสูง มีความรู้ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลาย ๆ สาขาเป็นอย่างดี

2. ความเป็นคนดี มีคุณลักษณะดีโดยเนื้อแท้ หรือ Credibility หรือ Character หมายความว่า บุคคลจะต้องเป็นคนดีที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความมีวุฒิภาวะ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

การเป็นผู้บริหารหรือผู้นำย่อมต้องอาศัยลูกน้องในการทำงานตามแผนงานที่วางไว้ คนที่รับมอบหมายงานไปย่อมพอใจที่จะได้รับความไว้วางใจในการทำงานด้วยความภูมิใจ แต่ในฐานะผู้มอบหมายงาน การไว้วางใจให้ลูกน้องทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องมี หากไม่ไว้วางใจก็ไม่ควรมอบหมายงานให้ อย่างไรก็ตามผู้บริหารไม่ควรวางใจในทุกเรื่องที่มามอบหมายเพราะการวางใจมักจะทำให้ผู้มอบหมายขาดความสนใจในการติดตามตรวจสอบ เผื่อระวังและตายใจ บางครั้งอาจเกิดผลเสียหายที่ร้ายแรงเมื่อรับรู้ภายหลังและอาจแก้ไขไม่ทันการ ผู้นำที่ชอบวางใจลูกน้องให้ทำงานมักเป็นพวกไม่มีความรู้ในงานและ

อ่อนแอ ซึ่งมักจะหงุดหงิดและโทษลูกน้องเมื่อผลงานล้มเหลว นักบริหารหรือผู้นำที่ดีควรตัดสินใจคัดเลือกคนที่มีประสิทธิภาพให้ตรงกับความสามารถและมอบหมายงานให้โดยต้องแสดงความไว้วางใจ เชื่อมั่นในตัวเขาเพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ควรที่จะติดตามรับทราบรายงาน ประเมินผลเป็นระยะ หากไม่เป็นไปตามแผน จำเป็นต้องเข้าไปแก้ไขอย่างทันการ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการ แต่การทำงานร่วมกันในองค์กร มีระบบการแข่งขันเพื่อแสดงออกซึ่งความสามารถมีส่วนในการหล่อหลอมให้องค์การส่งเสริมคนเก่งมากกว่าคนดี ทำให้ในองค์กรเกิดปัญหาเรื่องไม่ไว้วางใจกัน ไม่ศรัทธากันในที่ทำงาน ซึ่งเป็นบ่อนทำลายการเติบโตขององค์กร การสร้างความไว้วางใจทำได้ไม่ยาก ถ้าองค์กรต้องการผลักดันอย่างจริงจัง สิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาปรับแก้ คือ เรื่อง “ภาวะผู้นำ” เพราะพนักงานจะมองมาที่ผู้บริหารระดับสูงกว่าตนและมักมีคำพูดที่จะตอบหรือแก้ตัวหากงานไม่ประสบผลตามที่คาดว่า “ถ้าหัวไม่ส่าย หางก็จะไม่ขยับ” ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำต้องทำให้เกิดความน่าไว้วางใจ แล้วลูกน้องหรือคนรอบข้างที่มีปฏิสัมพันธ์ก็จะไว้วางใจในผู้นำและไว้วางใจในองค์กร การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นไม่ใช่เป็นความรับผิดชอบที่ผู้นำจะต้องสร้างเท่านั้นในขณะเดียวกันพนักงานก็ควรปรับเปลี่ยนตัวเอง ไม่ใช่รอให้ผู้นำเปลี่ยนหรือกล่าวโทษที่ผู้นำ ตัวเรามีอิทธิพลต่อตัวเราเต็มที่จะเปลี่ยน ถ้าไม่ลงมือพัฒนาให้เรามีคุณสมบัติหรือมีคุณลักษณะที่ดี คนอื่นที่จะมาปฏิสัมพันธ์กับเราจะไม่ไว้วางใจเรา ทั้งนี้หากคนในองค์กรส่วนใหญ่ตระหนักและให้คุณค่ากับสิ่งเหล่านี้แล้วองค์กรจะไม่มีปัญหาเรื่องการไว้วางใจกัน ถ้ามีไว้วางใจกันทั่วทั้งองค์กรจะทำให้เกิดความสุข สามารถช่วยลดต้นทุนได้เป็นอันมาก ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรไม่ต้องออกระเบียบต่าง ๆ ขึ้นมาควบคุมพนักงานมากมาย ทำให้เกิดการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายมหาศาล สามารถเพิ่มผลประโยชน์แก่กุศลแก่พนักงานหรือพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือได้ว่า “ความไว้วางใจเป็นทุนของการพัฒนาที่ใหญ่หลวง” การที่บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กรในระดับสูง ผู้บริหารจะต้องมีนโยบายของโครงสร้างองค์กรแบบราบ มีความยืดหยุ่นมากขึ้น จำเป็นต้องมีทีมใหม่ ๆ ซึ่งให้อิสระในการทำงานและความร่วมมือมากขึ้น รูปแบบเก่าของการควบคุมถูกแทนที่ด้วยการนำนวัตกรรมที่ให้คุณค่ามีอำนาจมากขึ้นกว่าในอดีตมาใช้ องค์กรจะต้องมีรูปแบบ “การสั่งและควบคุม” ที่น้อยลงในการบริหารจัดการ องค์กรต้องมีการตอบสนองเพื่อเน้นให้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้มากขึ้น โดยผู้บริหารจะต้องมีความเต็มใจที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานต้องยอมรับการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้และทำตามข้อผูกพัน เพื่อให้

องค์การบรรลุเป้าหมายและการที่ผู้บริหารเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความเข้าใจในความต้องการและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานนั้น ทำให้องค์การ มีความไว้วางใจสูง และความไว้วางใจต้องได้รับการผสมผสานเป็นส่วนหนึ่งที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมขององค์การที่เหมาะสมต่อไป

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารและเป็น กลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จและจากสภาพความเป็นจริง ในสภาพสังคมปัจจุบันความ ไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม การที่บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์การ หรือไว้วางใจในผู้นำ จะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี โดยการ รักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ ตลอดจนการแสดงออก ซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรจะต้องบริหาร จัดการให้โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน โดยองค์การจะต้อง เรียนรู้ที่จะทำให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมี ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะในปัจจุบันคุณภาพของพนักงานนั้นเป็นเรื่องที่องค์การสามารถคัดสรรได้ แต่การ รักษาพนักงานคุณภาพให้อยู่กับองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ท้าทายยิ่งกว่า”

3. การกำหนดเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมายเป็นการแปรรูปภารกิจให้อยู่ในรูปของจุดมุ่งหมายใน การดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจนและเฉพาะเจาะจง โดยที่วิสัยทัศน์ ทิศทางและภารกิจ ขององค์กรจะถูกถ่ายทอดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ (Measurable) การกำหนดเป้าหมายชัดเจนและเป็นรูปธรรมจะมีประโยชน์คือทำให้ผู้บริหารถูกผลักดันให้ ดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและสามารถใช้เป้าหมายในการประเมินผลงานปกติ เป้าหมายถูกกำหนดขึ้นโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในแต่ละด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อ การบรรลุความต้องการขององค์การการเจริญเติบโต การเพิ่มขึ้นของส่วนแบ่งตลาด การ เพิ่มขึ้นของรายได้ และผลตอบแทนในการลงทุน โดยองค์การต้องกำหนดเป้าหมายทั้งระยะ สั้นและระยะยาว โดยที่เป้าหมายระยะยาวจะมีความสำคัญต่อองค์การ 2 ประการ ดังต่อไปนี้

3.1 กำหนดแนวทาง วัตถุประสงค์จะถูกกำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางว่า “องค์การต้องดำเนินการอย่างไร” เพื่อให้บรรลุความต้องการในอนาคต หลายองค์การ

จึงนิยามกำหนดวัตถุประสงค์ขึ้นอย่างชัดเจน เป้าหมายเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันองค์การให้บรรลุความต้องการ เพราะความแน่นอนจะลดความสับสนในการตัดสินใจ กำหนดทิศทางและมาตรฐานการดำเนินงานขององค์การ

3.2 รอบคอบ การกำหนดวัตถุประสงค์และการนำวัตถุประสงค์ไปปฏิบัติ จะต้องกระทำอย่างรัดกุม โดยที่ผู้บริหารต้องประเมินและทำการตัดสินใจที่มีผลต่ออนาคตให้เกิดความรอบคอบไม่ใช้มองโลกในด้านเดียว นอกจากการกำหนดเป้าหมายระยะยาว จะมีความสำคัญต่อองค์การแล้วการกำหนดเป้าหมายยังมีความสำคัญดังต่อไปนี้

3.2.1 เป้าหมายให้จุดมุ่งหมายและทิศทางสำหรับอนาคต

3.2.2 เป้าหมายเป็นเหตุผลที่ดีที่สุดของการดำเนินงานและช่วยป้องกันการผัดวันประกันพรุ่งและการไม่รับผิดชอบของผู้มีส่วนร่วม

3.2.3 เป้าหมายช่วยในการรวมพลังและทรัพยากรการดำเนินงานขององค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.2.4 เป้าหมายกระตุ้นความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ในการดำเนินงาน

3.2.5 เป้าหมายสร้างความเฉพาะเจาะจงและชัดเจนในการดำเนินงาน

3.2.6 เป้าหมายช่วยประหยัดเวลาในการเรียนรู้และการปฏิบัติ

3.2.7 เป้าหมายมีส่วนกำหนดมาตรฐานในการทำงานและการประเมินประสิทธิภาพของระบบ

3.2.8 เป้าหมายเป็นพื้นฐานสำหรับเป้าหมายต่อไปในอนาคต

องค์กรธุรกิจมักกำหนดเป้าหมายด้านกำไรและการเจริญเติบโตโดยเป้าหมายระยะสั้นเป็นข้อผูกพันผู้บริหารต่อการบรรลุความสำเร็จภายใต้ข้อกำหนดของเวลา บ่งชี้ปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาและความรวดเร็วที่องค์กรต้องดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด องค์กรที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานตามที่ตั้งไว้ย่อมมีสิ่งสำคัญคือเป้าหมายการดำเนินงานต้องระบุจำนวนคุณภาพ และระยะเวลาที่ชัดเจน เช่น การทำกำไรสูงสุด การลดต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความชัดเจน เป็นต้น โดยเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวต้องเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน โดยที่วัตถุประสงค์ที่ดีจะมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. ชัดเจนเป็นรูปธรรม
2. ต้องใช้ความพยายามในการดำเนินการ
3. มีเงื่อนไขเวลา
4. มีเหตุผล
5. สร้างความเข้าใจร่วมกัน
6. สามารถวัดได้

เป้าหมายที่ดีต้องดึงดูดและกระตุ้นการดำเนินงานขององค์กรและควรสอดคล้องกับสภาวะการดำเนินงานของอุตสาหกรรม ระดับของความต้อการและความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร ส่วนประกอบของวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม ความต้อการที่มีความสำคัญต่อองค์กร ตลอดจนกำหนดขอบเขตและระดับความก้าวหน้า ที่ต้อการ ซึ่งต้องกำหนดตามหัวข้อดังนี้

1. สิ่งที่องค์กรต้อการ
2. ความก้าวหน้าในการบรรลุความต้อการ
3. กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน

การกำหนดเป้าหมายขององค์กรจะให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมที่ต้อปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งผู้บริหารสามารถสร้างโอกาสในการบรรลุเป้าหมายได้ดังต่อไปนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายรวมขององค์กรและของบุคคล

2. กำหนดเป้าหมายที่กระตุ้นและดึงดูดความสนใจ
3. กำหนดเป้าหมายที่สนองความต้อการของสมาชิกในฐานะบุคคล

ที่สมบูรณ์

4. เขียนและ / หรือบันทึกเป้าหมายที่ต้อการเป็นลายลักษณ์อักษร
5. กำหนดแผนการที่ชัดเจนในการบรรลุเป้าหมาย
6. กำหนดเส้นตาย (Deadline) ที่แน่นอนไม่ใช่เปลี่ยนไม่ได้ (Rigid) แต่มี

เหตุผลในการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถทำการทดสอบเป้าหมายโดยพิจารณาปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เข้าใจได้ (Conceivable)

2. ยอมรับได้ (Believable)
3. บรรลุได้ (Achievable)
4. ควบคุมได้ (Controllable)
5. วัดได้ (Measurable)
6. เฉพาะเจาะจง (Specific)

เราจะเห็นว่าวัตถุประสงค์จะมีความสำคัญกับการบริหารงานสมัยใหม่โดยที่นอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์ระดับกลยุทธ์ ระดับหน่วยงานและระดับปฏิบัติงานหลายองค์การยังใช้เทคนิค “การจัดการโดยกำหนดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives, MBO)” ในการบริหารงานผ่านการตั้งเป้าหมายและการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างบุคคลและองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ

4. การควบคุมการปฏิบัติงาน

การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้หรือไม่และการปฏิบัติงานนั้นมีมาตรฐานในการทำงานหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการควบคุมงาน การควบคุมงานช่วยสร้างมาตรฐานของงานในองค์กร ช่วยสร้างมาตรฐานในการควบคุม การควบคุมมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบวิธีการทำงานของพนักงานให้สามารถรักษาคุณภาพของผลผลิตให้ได้มาตรฐาน เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของงานและยังสามารถใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย (วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีราชา, 2564, ออนไลน์)

มาตรฐานการควบคุมงาน มี 2 ประเภท คือ

1. มาตรฐานในเชิงคุณภาพ กำหนดเอาไว้โดยพิจารณาจากความยุ่งยาก ซับซ้อน ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ผลกระทบของงาน ถือเป็นมาตรฐานในเชิงคุณภาพ
2. มาตรฐานในเชิงปริมาณ กำหนดโดยพิจารณาจากจำนวนผลงาน ที่ทำได้ สามารถนับจำนวนชิ้นงานออกมาได้ เช่น พิมพ์ดีด 8 หน้าต่อ 1 วัน เป็นต้น

การควบคุม มี 4 ประเภท ได้แก่ การควบคุมคุณภาพของงาน การควบคุมปริมาณของงาน การควบคุมด้านเวลา และการควบคุมด้านค่าใช้จ่าย

หลักในการควบคุม

1. มีความเหมาะสมกับงาน

2. มีความสอดคล้องกับความต้องการของงาน
3. มีความยืดหยุ่น
4. บ่งบอกข้อบกพร่องหรือปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้
5. สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างถูกต้อง

ประโยชน์ของการควบคุมต่อองค์กร เป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าขององค์กร ทำให้องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับ

ประโยชน์ของการควบคุมต่องาน ทำให้รู้ว่่างานที่ทำเป็นไปตามแผนงานหรือโครงการหรือนโยบายที่กำหนดเอาไว้หรือไม่ ทำให้รู้ความก้าวหน้าของงานที่ทำ ทำให้รู้ว่าวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นวิธีการที่ถูกต้องหรือไม่ และทำให้รู้ว่่างานที่ทำมีอุปสรรคอะไร

ประโยชน์ของการควบคุมต่อบุคคล เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน ส่วนในด้านผู้ปฏิบัติการควบคุมทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักถึงความรู้ความสามารถของตนเอง

กระบวนการในการควบคุม

1. ศึกษานโยบายและแนวทางขององค์กรเกี่ยวกับการควบคุม
2. ศึกษาแผนงานและโครงการที่องค์กรจะจัดทำ
3. ศึกษาขั้นตอนและรายละเอียดของงาน
4. กำหนดมาตรฐานของงาน
5. การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การรายงานผลการประเมินผล

เทคนิคและวิธีการควบคุมงาน

1. การควบคุมโดยกำหนดมาตรฐานของงาน เป็นวิธีการควบคุมที่มีรูปแบบกำหนดเอาไว้อย่างมีขั้นตอนสามารถตรวจสอบได้
2. การควบคุมโดยงบประมาณ เป็นการควบคุมโดยพิจารณาจากการใช้งบประมาณเพื่อดำเนินตามแผนงานหรือโครงการ
3. การควบคุมโดยวิธีตรวจเยี่ยม เป็นวิธีการควบคุมงานที่ไม่เป็นทางการ ไม่มีรูปแบบตายตัว ดำเนินการโดยผู้บริหารอาจเดินดูหรือทักทายผู้ปฏิบัติงาน

4. การควบคุมโดยเรียงลำดับผลงาน วิธีการควบคุมงานวิธีนี้จะใช้หลักการในการพิจารณาปริมาณและคุณภาพของงานจัดเรียงลำดับตั้งแต่ระดับสูงจนถึงระดับต่ำสุด

5. การควบคุมโดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องในองค์กร การประเมินวิธีนี้จะต้องประเมินโดยใช้เพื่อนร่วมงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานกันเอง

5. ความผูกพัน

5.1 ความหมายของความผูกพัน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นิตินพงษ์ แก้วกัลยา (2556, หน้า 30 – 31) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้า และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดีมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Kanter (1968, อ้างถึงใน ชิตพล สุวรรณผา, 2556, หน้า 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลต่อสังคม ทำให้สิ่งที่บุคคลต้องการสอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลกระทำ

Swanburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 27) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้นจะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

จากความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อกันข้างต้น สรุปได้ว่าผูกพัน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดี ซึ่งแสดงออกมาในการลักษณะของการยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ชัยนหมั่นเพียร อุทิศหาหะเต็มใจและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อกัน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นิติพงษ์ แก้วกัลยา (2556, หน้า 30 – 31) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่นซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดีมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายค่านิยม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกัน องค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 2 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ ไม่โยกย้ายเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์การ เพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

องค์ประกอบที่ 3 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การยอมอุทิศกำลังกายและ

กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยมุ่งที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

Kanter (1968, อ้างถึงใน ชิตพล สุวรรณผา, 2556, หน้า 29) กล่าวว่าสมาชิกในองค์กรแต่ละคนมีความคิดพฤติกรรมแตกต่างกันและความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์กรผูกพันกับองค์กรด้วยสาเหตุแตกต่างกัน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) เกี่ยวข้องกับความรับรู้ความเข้าใจของบุคคลโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่นเมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรสูงมาก การที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปก็จะทำให้บุคคลนั้นอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึงกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

ลักษณะที่ 2 ความผูกพันยึดติด (cohesion commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์กร อารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์กรและความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้าน อิจฉาริษยากัน ระบบที่ร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

ลักษณะที่ 3 ความผูกพันควบคุม (control commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวกเห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคลของกลุ่ม ดังนั้น การเชื่อฟังต่อความต้องการเหล่านี้ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานสังคม

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันเป็นความรู้สึกดีของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนหรือสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมในความภาคภูมิใจในผลงานของโรงเรียน ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยคณะครูช่วยเหลือกันในการทำงาน และผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู

6. ความเป็นอิสระ

ความเป็นอิสระ คือ คุณภาพหรือเงื่อนไขของความเป็นอิสระ แนวคิดนี้มักเกี่ยวข้องกับอิสระภาพ ตัวอย่างเช่น “ฉันจะไม่แต่งงานเพราะฉันต้องการรักษาความเป็น

อิสระและไม่ต้องรับผิดชอบต่อใคร เพื่อให้บรรลุความเป็นอิสระสำหรับพ่อแม่ของฉัน ฉันต้องหางานที่ทำให้ฉันได้รับค่าใช้จาย” เพราะความเจ็บปวด ความเจ็บป่วยคิลปินสูญเสียอิสรภาพและต้องได้รับความช่วยเหลืออย่างถาวรจากพยาบาล แนวคิดเรื่องความเป็นอิสระอนุญาตให้ตั้งชื่อ รัฐ ที่ไม่ขึ้นอยู่กับหรือต้องเสียภาษีในอีกรัฐหนึ่ง มักกลายเป็นแนวคิดทางการเมืองหลังจากประกาศอิสรภาพของสหรัฐอเมริกาที่นำเสนอในปี 1779 ต่อจากนั้นประเทศอื่น ๆ ก็เริ่มตอบสนองต่อลัทธิล่าอาณานิคมของยุโรปด้วยการประกาศเอกราชของตนเองซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการที่ซับซ้อน ก่อนถึงเอกราชอาณานิคมต้องเข้าร่วมสงครามหรือดำเนินการปฏิวัติ หลังจากนั้นด้วยการกระทำของกองกำลัง อาณานิคมจึงยอมแพ้ในอำนาจของโคเมน สเปนเป็นอีกหนึ่งประเทศในหลาย ๆ ประเทศที่มีช่วงเวลาแห่งประวัติศาสตร์แตกฉานจากความขัดแย้งในแง่ของความเป็นอิสระ ตัวอย่างเช่นในช่วงระหว่างปี 1808 และปี 1814 สงครามอิสรภาพของสเปนได้เกิดขึ้นซึ่งชาวพื้นเมืองของประเทศต่อสู้กับพลังทั้งหมดของพวกเขาโดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าจะไม่ตกอยู่ในมือของสิ่งที่จะเป็นครั้งแรก จักรวรรดิฝรั่งเศสซึ่งผู้นำคืออโปเลียนโบนาปาร์ต ในบรรดาเหตุการณ์ที่สำคัญที่สุดที่ประกอบขึ้นเป็นสงครามดังกล่าวข้างต้นควรเน้นถึงการจลาจลในวันที่ 2 พฤษภาคมซึ่งเป็นหนึ่งในเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในฐานะที่เป็นต้นกำเนิดของมัน นั่นคือการลุกฮือของประชาชนที่ได้รับความนิยมเนื่องจากความลับสนทางการเมืองและความไม่มั่นคงซึ่งจะถูกควบคุมโดยกองทัพฝรั่งเศส ไม่มีความสำคัญน้อยกว่าในระดับประวัติศาสตร์คือสิ่งที่รู้จักกันในนามการประกาศอิสรภาพของอิสราเอลซึ่งเกิดขึ้นในปี 2491 ซึ่งเป็นวันที่อังกฤษออกจากประเทศอย่างถูกกฎหมายเพื่อปกครองประเทศมันเป็นผลมาจากความขัดแย้งต่าง ๆ เช่นที่เผชิญหน้ากับชาวยิวและชาวอาหรับที่ปรารถนาสิ่งเดียวกัน: ปาเลสไตน์ แผนการที่ต้องการยุติปัญหานี้ได้สร้างพาร์ติชันของดินแดนในสองแผนหนึ่งสำหรับชาวอาหรับและอีกหนึ่งโครงการสำหรับชาวยิว อย่างไรก็ตามอดีตไม่ยอมรับเลยและนั่นคือวิธีการสร้างการประกาศนี้และสงครามอาหรับ – อิสราเอลที่ตามมาจะเกิดขึ้นซึ่งจะยุติชะชนะของอิสราเอล ความเป็นอิสระทางการเมืองแพร่กระจายไปยังประเทศส่วนใหญ่ในโลกทำให้เกิดความขัดแย้งน้อยมาก อย่างไรก็ตามความเป็นอิสระทางเศรษฐกิจ และความเป็นอิสระทางวัฒนธรรมเป็นสัญลักษณ์เนื่องจากรัฐที่มีอำนาจมากที่สุดกำหนดเงื่อนไขของพวกเขาในสิ่งที่เหลือ ด้วยเหตุนี้ทำให้ขบวนการทางการเมืองที่ก้าวหน้าจำนวนมากส่งเสริมความเป็นอิสระใหม่นอกเหนือจากอำนาจทางการเมือง ควรสังเกตว่าความเป็นอิสระนั้นไม่เหมือนกับเอกราช แนวความคิดที่สองนี้เชื่อมโยงกับการ

กระจายอำนาจที่ให้คณะและความสามารถบางอย่างแก่ชุมชนซึ่งในการวิเคราะห์ขั้นสุดท้ายยังคงต้องพึ่งพารัฐบาลกลาง

ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นระดับของความเป็นอิสระซึ่งงานนั้นเอื้อให้สามารถทำได้ในการจัดตารางการทำงานและเลือกวิธีในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นมิติหนึ่งของงานในทั้งหมด 5 มิติซึ่งมีผลต่อศักยภาพของการจูงใจในการทำงาน (Hachman, & Oldham, 1975, p. 54) ในมิติของงานทั้ง 5 มิติ ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน การทำงานที่ได้เห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมด ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงานและการได้รับผลตอบแทน ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการออกแบบงานที่มีความจูงใจ (Campiom, 1988, p. 20) การศึกษาวิจัยที่ทำสืบเนื่องต่อมานั้นได้ขยายแนวความคิดของความเป็นอิสระในการทำงานออก โดยให้คำนิยามว่าเป็นการทำงานนั้นให้อิสระในการพิจารณาไตร่ตรองจึงการจัดตารางการทำงาน การตัดสินใจ และการเลือกวิธีที่จะใช้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย (Wall, Jackson, & Davids, 1992 p. 73; Wall, Jackson, & Mullarkey, 1995, p. 85)

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงและนิยามความหมายของคำว่า ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพใช้ดุลพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติงานให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลัง ความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กรและ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า (Steer, 1977, p. 54)

สรุปได้ว่า ความเป็นอิสระในการทำงานจัดอยู่ในหมวดหมู่ของลักษณะงานที่มีความจูงใจ หมายถึง ความเป็นอิสระในการจัดตารางในการทำงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงานและความเป็นอิสระในการเลือกวิธีในการทำงาน การวัดความเป็นอิสระในการทำงาน ทำโดยใช้แบบสอบถามซึ่งวัดโดยการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต

7. การรักษาผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานและมีผลในทางเศรษฐกิจมีความสำคัญต่อการยอมรับเอาโครงการที่สำคัญ ๆ เข้ามา ทั้งที่การตัดสินใจ

อาจไปเกิดขึ้นหรือมีข้อจำกัด การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แบ่งได้ 3 ชนิด คือ (จันทรเพ็ญ อินจุ่มสาย, 2559, หน้า 17 – 18)

7.1 ผลประโยชน์ด้านวัตถุ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น เป็นการเพิ่มการบริโภค รายได้ ทรัพย์สิน แต่สิ่งเหล่านั้นอาจจะทำให้การสรุปข้อมูล ล้มเหลวได้ซึ่งควรวิเคราะห์ให้ได้ว่าใครคือผู้มีส่วนร่วมและดำเนินการให้เกิดขึ้น

7.2 ผลประโยชน์ด้านสังคม เป็นความต้องการด้านพื้นฐานด้าน สาธารณะซึ่งได้แก่บริการหรือความพึงพอใจจากสาธารณูปโภค โดยใช้รูปแบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนยากจนจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ ทั้งในเรื่องปริมาณ การแบ่งผลประโยชน์ และคุณภาพบริการและความพึง พอใจ

7.3 ผลประโยชน์ด้านบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็นสมาชิก กลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามา ซึ่งเป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมือง โดยผ่านความร่วมมือในโครงการ ผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการ มี 3 ชนิด คือ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อำนาจการเมืองและความรู้สึกที่ตนเองทำงานมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ควรศึกษาผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย เพราะ อัตราการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แตกต่างกัน จะเป็นข้อมูลในการวางนโยบายที่เกี่ยวข้องว่าจะให้ใครมีส่วนร่วมหากผลออกมาตรงข้ามกับความคาดหวัง จะได้แก้ไขเพื่อหาแนวทาง ที่มีความเป็นไปได้ในการวางรูปแบบใหม่

8. การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผล เป็นกระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบว่านโยบาย แผนงาน โครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด โดยมี มาตรฐานและเครื่องมือในการวัดที่แม่นยำและเชื่อถือได้ (คณะทำงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและ เป้าหมายภายในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, 2557, หน้า 5 – 6)

วัตถุประสงค์ของการติดตามประเมินผล

- 1) เพื่อสนับสนุนหรือยกเลิก การประเมินผลจะเป็นเครื่องมือช่วย ตัดสินใจว่าควรจะยกเลิกโครงการหรือสนับสนุนให้มีการดำเนินการในต่อไป
- 2) เพื่อทราบถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามโครงการว่าเป็นไป ตามที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด

3) เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานในกรณีที่การดำเนินงานตามแผนงานโครงการอาจไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมดตามที่กำหนดไว้ เราควรนำโครงการนั้นมาปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามประเด็นที่มีปัญหา

4) เพื่อศึกษาทางเลือก โดยคัดเลือกทางเลือก

5) เพื่อขยายผลในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการจะทำให้ทราบถึงผลสำเร็จของการดำเนินงาน โดยหากการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ก็ควรขยายผลการดำเนินการตามแผนงานโครงการต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก

1. ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็กไว้ ดังนี้
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์ (2559, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 (2559, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 120 คนลงมา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (2562, หน้า 60) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 1 – 120 คน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (2562, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 1 – 120 คน
จากความหมายของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 1 – 120 คน

2. บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

สุริยา ช้องเสนาะ และรายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา ได้กล่าวในทำนองเดียวกันไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเด็กเรียนออกกลางคัน และการเลือกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่าหรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลโดยคิดเป็นเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่าส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง

2.3 ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย ดังนั้น โรงเรียนดังกล่าวจึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียนและครูไม่ครบทุกสาขารายวิชา

2.4 โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจนทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

3. ความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก

นรรจ์ศต์ ผันเชียร (2562, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ด้วยพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่คือโรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล โดยโรงเรียนขนาดเล็กพร้อมที่จะพัฒนาให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน และทำให้เด็กในพื้นที่ห่างไกลได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามบริบทของพื้นที่ที่เด็กอาศัยอยู่ เป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริมการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ สนับสนุนให้โรงเรียนเติบโตไปตามบริบทของชุมชนนั้น ๆ อย่างมีคุณภาพ

ภี อภรณ์เยี่ยม (2562, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กโดยเฉพาะโรงเรียนชนบทมีส่วนช่วยในการพัฒนาแบบมีชุมชนเป็นฐาน โดยสร้างให้เกิดสองปัจจัย

ด้วยกัน ทูทางสังคม (social capital) และพลเมืองที่มีส่วนร่วม (engaged citizen) โรงเรียนขนาดเล็กมีส่วนสำคัญในการสร้างทุนทางสังคม โดยเรานิยามทุนทางสังคมได้ว่าเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่เอื้อให้ปัจเจกและชุมชนมีอำนาจในการกระทำบางอย่าง ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเครือข่ายทางสังคม ชุมชนที่มีต้นทุนทางสังคมสูง สมาชิกในชุมชนจะมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันที่สำคัญ คือ มีการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าร่วมกันของชุมชนส่งผลให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากคนในชุมชนเอง ทุนทางสังคมยังส่งนัยยะทางการเมืองด้วยเพราะมันทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและทำให้การรวมตัวเพื่อเป้าหมายบางอย่างเกิดขึ้นได้ ดังนั้น Robert Putnam เห็นว่าทุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างสังคมประชาธิปไตย

โรงเรียนชุมชนมีส่วนช่วยสร้างต้นทุนทางสังคมในสองทาง กล่าวคือ โรงเรียนเป็นที่บ่มเพาะคนที่เข้าไปอยู่ในชุมชนนั้น ๆ เด็กก็จะมีเพื่อนที่โตมาในละแวกเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดขึ้นแบบช่วยเหลือเกื้อกูลนี้ ทำให้ชุดคุณค่าของชุมชนนั้นเกิดขึ้น เช่น มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบ้านเกิดของพวกเขาาร่วมกัน ในอีกทางหนึ่งโรงเรียนในชนบทไม่ได้ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แต่ตัวอาคารยังถูกใช้เป็นพื้นที่ให้ชุมชนได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันด้วย จึงมีหน้าที่เชื่อมประสานการศึกษาเข้ากับชุมชน โรงเรียนสามารถเป็นพื้นที่สร้างความสัมพันธ์ข้ามรุ่น (intergenerational relationship) และเป็นพื้นที่ของความหมาย

จากความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็กข้างต้น สรุปได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ คือ โรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล ทำให้มีนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนน้อย จึงส่งผลให้ครูและนักเรียนมีความใกล้ชิดสนิทสนมดูแลนักเรียนทุกคนในโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง ผู้ปกครองสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของทางโรงเรียนได้ง่าย ใกล้ชิดวิถีชุมชน รับการบริการจากหน่วยงานอื่นครบถ้วน มีพื้นที่ให้ศึกษาเรียนรู้และผ่อนคลายที่กว้างขวางและปลอดภัยเป็นจำนวนมาก

4. นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 6) ได้กำหนดไว้ว่า แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2562 – 2565 มีดังนี้

4.1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

4.1.1 เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4.1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มที่ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร สามารถอ่าน เขียนและสื่อสารภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง

4.2 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

4.2.1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

4.2.2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

4.3 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4.3.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

4.3.2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ ยกระดับผลสัมฤทธิ์

ทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

4.3.3 ส่งเสริมสนับสนุนการทางวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.3.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Digital Platform

4.3.5 ส่งเสริมการใช้ New DLTV/DLIT

4.4 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

4.4.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียน การสอนแบบบูรณาการโดยอาศัยพื้นฐานความร่วมมือ

4.4.2 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีการใช้บุคลากรครุร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพสูงสุด

4.5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

4.5.1 ยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา

4.5.2 กระจายอำนาจให้กับเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัดในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

4.5.3 กำหนดมาตรการควบรวมโรงเรียนตามบริบทของพื้นที่เพื่อ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยให้มีเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการ ในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล กลุ่มโรงเรียน และภาคีเครือข่าย

4.5.4 กำหนดมาตรการความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจ และให้ขวัญ
กำลังใจแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

4.5.5 สนับสนุนงบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอที่จะมี
คุณภาพตามมาตรฐาน

4.5.6 สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และช่องทางการสื่อสาร เพื่อการ
มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

4.5.7 พัฒนาโรงเรียนให้มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามบริบท
ของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่บนพื้นฐานการวิจัยและพัฒนาและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

หลักการ ทฤษฎีประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารของโรงเรียนที่เกิดจาก
ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานร่วมกัน
ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
แตกต่างกัน ดังนี้

ยุคตันนัท ฮวานฉ่า (2555, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของ
โรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน
จนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้ง
ด้านการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียน
กำหนดไว้

จารี เสงี่ยมองแบน (2556, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของ
โรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำ ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการในโรงเรียนโดยอาศัย
หลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้การดำเนินงานบรรลุ
เป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
ที่ได้ตั้งไว้

กมลลักษณ์ ลิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้านคือ 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและ 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง เครื่องมือในการตัดสินใจและบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารและการจัดการงานของโรงเรียน ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ทั้งปริมาณ และคุณภาพ เพื่อแสดงให้เห็นถึงสามารถในการจัดการศึกษาและปฏิบัติงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปราณี साไพรววัน (2558, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพองค์การ หมายถึง ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้

วิทยา สนวนกุลหาบ (2558, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ทัศนีย์ ใจดี (2560, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง เป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข รวมถึงสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและสามารถยืดหยุ่นปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้

นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 90) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดหมายซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เหมาะสมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 61) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียนและความพึงพอใจในการทำงานของครู

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน และความพึงพอใจของครู

ภาณุพงษ์ คำภูษา (2562, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ตามความสามารถของตนเองทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของการดำเนินงานโดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากประสิทธิภาพของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เอื้อต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย งานด้านบริหารวิชาการ งานด้านบริหารงบประมาณ งานด้านบริหารบุคคล และงานด้านบริหารทั่วไป

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา ต่างมีอุดมการณ์และหลักการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ อุดมการณ์ ความสำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่ง

การเรียนรู้ การศึกษาเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและสังคม บูรณาการอย่างสมดุลระหว่าง
ปัญญา คุณธรรมและวัฒนธรรมเป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้าง
พื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปูทางฝังการเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคมตั้งแต่วัยเด็ก การศึกษาขั้นพื้นฐาน
และการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพโดยใช้สังคมทุกภาคส่วน
ร่วมในการจัดการศึกษา ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสังคม

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา
คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมี
ความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง
และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่
การปฏิรูประบบบริหารจัดการ จากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การ
บริหารแบบกระจายอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวง
กระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะ
กรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงการมี
กฎหมายกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษา
มีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและ
สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ
โดยรวมในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่าย
และภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 - 121)

ดังนั้น การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมี
ระบบ โดยมีแผนการดำเนินงานที่แสดงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ
มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ มีแผนการควบคุม กำกับ ติดตามและการประเมิน
ผลงานที่ชัดเจน ตามลักษณะของงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย งานด้านบริหารวิชาการ
งานด้านบริหารงบประมาณ งานด้านบริหารบุคคล และงานด้านบริหารทั่วไป

1. ประสิทธิภาพด้านวิชาการ

1.1 หลักการและแนวคิดประสิทธิภาพด้านวิชาการ

1.1.1 ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริงโดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

1.1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

1.1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัด คุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.2.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2.1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

1.2.1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.2.1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.2.1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง

1.2.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

1.2.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.2.2.1 วางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.2.3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

1.2.3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพ

1.2.3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

1.2.3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

1.2.3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้

1.2.3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

1.2.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.2.4.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย
1) จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

2) จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3) จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น
สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา
อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่องพิการและการศึกษาทางเลือก
และเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน
ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก

1.2.4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัด

กระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตาม
กลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่าย
สถานศึกษา

1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
หลักสูตรสถานศึกษา

2) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

สถานศึกษาและรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

1.2.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.2.5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความ
สนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2.5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ
สถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

1.2.5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง
ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

1.2.5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้าน
ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

1.2.5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ
สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมี
ความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอน
และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

1.2.5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

1.2.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.2.6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

1.2.6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา

1.2.6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

1.2.6.4 ให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

1.2.6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

1.2.6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.2.6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาค และตัดสินผลเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.6.8 การเทียบโอนผลการเรียน เป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

1.2.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.2.7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

1.2.7.2 พัฒนาครูและและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัย

เป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผล ในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหา ที่ตนสนใจ

1.2.7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

1.2.7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และ พัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.2.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.2.8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการจัด กระบวนการเรียนรู้

1.2.8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุด หมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวน สุขภาพ เป็นต้น

1.2.8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อ การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ของสถานศึกษา เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการ เชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

1.2.8.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและ นอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง

1.2.9 การนิเทศการศึกษา

1.2.9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง ให้เข้าใจ กระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการ พัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

1.2.9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

1.2.9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.10 การแนะแนว

1.2.10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.2.10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

1.2.10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.2.10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครู ได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

1.2.10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้นและคณะอนุกรรมการแนะแนว

1.2.10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

1.2.10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

1.2.10.8 ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์กร ภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

1.2.10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.2.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

- 1.2.11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน
- 1.2.11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันต่อเนื่อง
- 1.2.11.3 จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์ / แผนยุทธศาสตร์)
- 1.2.11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ / กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA
- 1.2.11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- 1.2.11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก
- 1.2.11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน
- 1.2.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.2.12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น
- 1.2.12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน
- 1.2.12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

1.2.12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

1.2.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.2.13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาค้นคว้า วิจัย ทดลอง นวัตกรรม ภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

1.2.13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

1.2.13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น

1.2.13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การรวมกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น เป็นต้น

1.2.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.2.14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

1.2.14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1.2.14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

1.2.14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ ตามความเหมาะสมและจำเป็น

1.2.14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.2.15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

1.2.15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

1.2.15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง

1.2.15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

1.2.15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

1.2.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.2.16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.2.16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

1.2.16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริม
ประสบการณ์ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

1.2.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.2.17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่อง
การจัดหา และพัฒนาสื่อการเรียน และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

1.2.17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการ
พัฒนาสื่อการเรียนรู้อะและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทาง
วิชาการ ชมรม วิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

1.2.17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดย
มุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้
ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มี
ประสิทธิภาพ

1.2.17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการ
เรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

1.2.17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร ในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ

2.1 หลักการและแนวคิดประสิทธิภาพด้านงบประมาณ

2.1.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาส
การศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ
มาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น
ผลงาน ดังนี้

2.1.2.1 การวางแผนงบประมาณ

2.1.2.2 การคำนวณต้นทุนผลผลิต

2.1.2.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ

2.1.2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

2.1.2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

2.1.2.6 การบริหารสินทรัพย์

2.1.2.7 การตรวจสอบภายใน

2.1.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ

งบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

2.1.4 มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ ระบบการจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้มีความ เป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อ การตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงาน และทรัพยากรที่ใช้

2.1 ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อ

เสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา

ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษาโดย ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะ

ปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ

2.2.1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

2.2.1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ

และคำขอตั้งงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร

งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.2.2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่าย

งบประมาณภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่าย

งบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.3 การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงิน ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.4 การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ขอเปลี่ยนแปลงหรือขอตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็น ต้องเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอหรือขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป

2.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.6 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.2.6.1 จัดให้มีการตรวจสอบติดตาม ให้กลุ่ม หน่วยงานในสถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2.2.6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2.2.7 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.2.7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2.7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.2.7.3 วิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

2.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.2.8.1 วางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

- 2.2.8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่าย
ทุนการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและมีความโปร่งใส
- 2.2.8.3 สรุป รายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติ ผู้สนับสนุน
ทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา
- 2.2.9.1 สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอ
กู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- 2.2.9.2 ประสานการยืมเพื่อการศึกษากับหน่วยปฏิบัติ
ที่เกี่ยวข้อง
- 2.2.9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา
- 2.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.2.10.1 จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่
แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการเพื่อการรับรู้ของบุคลากรใน
สถานศึกษานักเรียนและบุคคลทั่วไป จะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา
- 2.2.10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากร
ร่วมกันกับบุคคล หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 2.2.10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากร
ภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการ
เรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน
- 2.2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.2.11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตาม
กระบวนการของการวางแผนงบประมาณ
- 2.2.11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่
จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ จัดทำรายละเอียดพัสดุที่
ต้องการ คือ รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะหรือรูปแบบรายการ
และระยะเวลาและระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี

(แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

2.2.11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนจัดหาพัสดุ ทำการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุโดยมีการสอบถามกับแผนปฏิบัติงานและเอกสารประกอบกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่า หรือจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบถามแล้วมาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดินสิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท รายละเอียดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ ตพ 0004/ว97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

2.2.12 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.12.1 กำหนดร่างแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณให้กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้ โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดความต้องการโดยยึดหลักการโปร่งใส เป็นธรรมและประโยชน์กับทางราชการ

2.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผู้ขายและผู้รับจ้าง

2.2.14 การจัดหาพัสดุ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการจัดทำพัสดุ และระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดทำรับบริการ รับจ้างผลิตเพื่อจำหน่าย พุทธศักราช 2533

2.2.15 การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.2.15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีพัสดุ ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

2.2.15.2 การควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

2.2.15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

2.2.15.4 พักสุที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณีที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณ ให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษาให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

2.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.2.16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.2.16.2 การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษา ภายในวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา

2.2.16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินรายได้สถานศึกษา จึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.2.16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 2.2.16.1 - 2.2.16.3 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

2.2.17 การเบิกเงินจากคลัง ให้สถานศึกษาส่งหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMS ภายใต้วรรวมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.2.18.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงิน ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลังวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

2.2.18.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

2.2.19 การนำเงินส่งคลัง โดยให้สถานศึกษานำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำ

เงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 หากนำส่งเป็นเงินสด ให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

2.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

2.2.21 การจัดทำรายงานทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.2.21.1 จัดทำรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อยพุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

2.2.21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษา

2.2.22 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน ตามคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544

3. ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล

3.1 หลักการและแนวคิดประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล

3.1.1 ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.2 ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

3.2 ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

3.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2.1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขา จำนวนลูกจ้างประจำสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ

3.2.1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

3.2.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

3.2.1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3.2.2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

3.2.2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

3.2.3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.3.3 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานแก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.2.3.4 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2.3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ผู้ช่วย เป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.2.3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3.2.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

3.2.4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2.4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

ก. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา หรือย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์ความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

ข. การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้าย ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

3) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1) กรณีที่เห็นชอบในการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

3.2) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4) ส่งย้ายและสั่งบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นเสนอ

3.2.4.3 การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ต่างเขตพื้นที่ทางการศึกษา

ก. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการ ขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดและเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไป ปฏิบัติงาน

ข. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.1) กรณีที่เห็นชอบในการรับย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา

2.2) ในกรณีที่ให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้าย ให้แจ้ง เรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ ขออนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา

3) ส่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

3.2.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2.5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

1) ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการ พิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

2) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ระดับสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

3) รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการ ประเมิน และให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

4) แจ่งคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน

3.2.5.2 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1) เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความเห็นที่เป็นข้อยุติ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

2) ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

3.2.6 การลาทุกประเภท

3.2.6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาต ตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

3.2.6.2 เสนอเรื่องการขออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

3.2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2.7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 3.2.7.1

3.2.7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคลของสถานศึกษา

3.2.7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

3.2.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2.8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

- 1) กรณีที่มีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้ง

คณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

- 2) พิจารณาผลการลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

- 3) รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.2.8.2 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- 1) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูล

ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

- 2) กรณีที่มีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครู ผู้ช่วย และครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

- 3) ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

- 4) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครู ผู้ช่วย และครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3.2.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครู ผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

3.2.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอ

รายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.2.11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณากรณีที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

3.2.11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

3.2.12 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

- 1) จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง
- 2) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา
- 3) รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

3.2.13 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 1) ดำเนินการในเรื่องการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
- 2) จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

3.2.14 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1) สืบค้นและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ อ.ค.ศ. กำหนด

3) รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

3.2.15 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.2.15.1 ส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

3.2.15.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

3.2.16 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2.16.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.2.16.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.17 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.17.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

3.2.17.2 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

3.2.18 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

3.2.19 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.19.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.2.19.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

3.2.19.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.19.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ประสิทธิภาพด้านบริหารทั่วไป

4.1 หลักการและแนวคิดประสิทธิผลด้านบริหารทั่วไป

4.1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

4.1.2 มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4.1.3 มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4.1.4 การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวก

ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

4.2 ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

4.2.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2.1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

4.2.1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริการ การบริการและประชาสัมพันธ์

4.2.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.2.2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

4.2.2.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

4.2.2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.2.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.2.3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองความต้องการของชุมชนและสังคมโดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับทราบและดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.3.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.2.4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของ
สถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของ
สถานศึกษา

4.2.4.2 แจกแจงผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่
การศึกษารับทราบและเผยแพร่การศึกษาค้นคว้าวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษา
และสาธารณชนทราบ

4.2.4.3 เผยแพร่การศึกษาค้นคว้าวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากร
ในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

4.2.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.2.5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา
และแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

4.2.5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

4.2.5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น
องค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4.2.5.4 ประเมินผลงานและรายงาน พร้อมทั้งนำไปปรับปรุง
และพัฒนากระบวนการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.2.5.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสถานศึกษา
อย่างต่อเนื่อง

4.2.6 การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน

4.2.6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละ
ด้านของสถานศึกษา

4.2.6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้
ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

4.2.6.3 ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4.2.6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4.2.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.2.7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4.2.7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

4.2.7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.2.7.5 ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.2.8 การดำเนินงานธุรการ

4.2.8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.2.8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

4.2.8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ

4.2.8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้

4.2.8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

4.2.8.6 ติดตามประเมินผลและปรับปรุงธุรการให้มีประสิทธิภาพ

4.2.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.2.9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.2.9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัยและสวยงาม

4.2.9.3 และติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

4.2.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.2.10.1 ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.10.2 เสนอสำมะโนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

4.2.10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน

4.2.10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.11 การรับนักเรียน

4.2.11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาและดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย

4.2.13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการทางการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

4.2.13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัยตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

4.2.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.2.14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อศึกษาร่วมกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.15 การทัศนศึกษา

4.2.15.1 การวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

4.2.15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

4.2.16 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปลงและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

4.2.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.2.17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

4.2.17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

4.2.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา
ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาให้คำปรึกษา
แนะนำส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ
สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4.2.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.2.19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วน
ภูมิภาคในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ
สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาการศึกษาร่วมกัน

4.2.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.2.20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการ
รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การติดตาม
ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการ
พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

4.2.20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณะชนทราบ

4.2.20.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบ
ประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.2.21.1 วิเคราะห์ กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยง
ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

4.2.21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

4.2.21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

4.2.21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและ
รายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

4.2.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.2.22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.2.22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

4.2.22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง

4.2.22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

4.2.22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

4.2.22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย งานด้านบริหารวิชาการ งานด้านบริหารงบประมาณ งานด้านบริหารบุคคล และงานด้านบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถ กลวิธีต่าง ๆ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบในการบริหารโรงเรียน ซึ่งการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานทั้ง 4 ด้าน ต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง การบริหารจัดการในโรงเรียนเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบในหลายด้าน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจโครงสร้าง ลักษณะงานของแต่ละด้านเป็นอย่างดี เพื่อให้ผลสำเร็จของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเรื่องการประเมินประสิทธิผลโดยใช้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงภายในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ของการบริหารตามขอบข่ายและภารกิจของการบริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน จากผลการวิเคราะห์สภาพของโรงเรียนแล้วสามารถใช้ขอบเขตและภารกิจการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน เป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล เนื่องจากมีความเหมาะสมและสอดคล้องครอบคลุมลักษณะสภาพการบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน ของโรงเรียน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เขต 1 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย และอำเภอภูพาน อำเภอกุตุบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจ และการค้า เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชน ชนบท ทางการเกษตร ประชากร รวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตร.กม. ประกอบด้วย อำเภอเมือง สกลนคร จำนวน 192,822 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตร.กม. อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตร.กม. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตร.กม. อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตร.กม. อำเภอเต่างอย 25,397 คน ขนาดพื้นที่ 328 ตร.กม. อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 559 ตร.กม. และอำเภอ กุตุบาก 32,257 คน มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กระเลิง ไส้ ไทยลาว และโย้ย ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเล ประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำ ขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 26.77 องศาเซลเซียส ปริมาณ น้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,449.9 มิลลิเมตรต่อปี การคมนาคมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตั้งที่อำเภอเมืองสกลนคร เป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัด และ อำเภอเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร

ได้แก่ อำเภอภูพาน อำเภอใกล้เคียงที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อาชีพและสถานภาพทางเศรษฐกิจในเขตชุมชนเมืองอาชีพค้าขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากการเกษตรกรรม สำหรับชุมชน อำเภอรอบนอกมีอาชีพทำนาทำไร่ มีระบบชลประทาน ขนาดย่อม สนับสนุน ส่งเสริมรายได้และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่วัยศตวรรษที่ 21”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี
2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ และมีคุณภาพพร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม

3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

7. สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

3. จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 6 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่นและสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อุดม อโอบอ้อมอารี มีวินัยและรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สินการค้ำมนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
ของประเทศ

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนา
นวัตกรรม
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการ
มีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะ
ของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
6. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา
ข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้
7. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็น
แบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มี
คุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนา
อย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)
2. สถานศึกษากำกับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา

3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่
 4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา

5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษา อย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือ ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้าง หลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้าง จิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศ การเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ฉลาดสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0

3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม

4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิต ของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภค สู่อการลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำ สู่มุมชนคาร์บอนต่ำ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด มีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

6. สถานศึกษาในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จาก 175 โรงเรียน มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้ การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะ
จำนวน 175 โรงเรียน

8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้
ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9. สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร
จัดการศึกษา

1. สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหาร
และจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ
ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานในสังกัด
ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ
ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติ
มิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการและการวิจัยงบประมาณ
ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรร
งบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล
(Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียน
การสอนอย่างเป็นระบบ

4. ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

4.1 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและโรงเรียน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียน แยกเพศชาย-หญิง
จำแนกรายอำเภอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน (แห่ง)			จำนวนนักเรียน (คน)		
			ใหญ่	กลาง	เล็ก	ชาย	หญิง	รวม
1	เมืองสกลนคร	71	3	36	32	7,905	7,412	15,317
2	กุสุมาลย์	26	-	16	10	2,597	2,493	5,090
3	โคกศรีสุพรรณ	18	-	10	8	1,413	1,309	2,722
4	โพนนาแก้ว	20	-	15	5	1,996	1,835	3,831
5	ภูพาน	16	-	13	3	1,755	1,631	3,386
6	เต่างอย	10	-	8	2	1,103	1,062	2,165
7	กุดบาก	14	-	10	4	1,493	1,434	2,927
รวมทั้งสิ้น		175	3	108	64	18,262	17,176	35,438

4.2 ข้อมูลบุคลากร ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงข้อมูลจำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน	
1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	169
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน	23
3. ครู	1,595
4. ครูผู้ช่วย	336
5. บุคลากร 38(2)	5
6. ลูกจ้างประจำ	38
7. พนักงานราชการ	63
8. ลูกจ้าง (งบ สพฐ.)	347
9. ลูกจ้าง (งบโรงเรียน)	118
10. ลูกจ้างอื่น ๆ	17
รวม	2,711

ตาราง 3 (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	
1. ข้าราชการครู (ผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการเขต)	5
2. บุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์)	19
3. บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2)	41
4. ลูกจ้างประจำ	4
5. พนักงานราชการ	1
6. ลูกจ้างชั่วคราว	14
7. อื่น ๆ	-
รวม	84
รวมทั้งสิ้น	2,795

จากตาราง 3 พบว่า จำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 2,795 คน จำแนกเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน จำนวน 2,711 คน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 84 คน

สรุปได้ว่า จากบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จะพบว่า เป้าประสงค์ที่หน่วยงานตั้งไว้จะให้ความสำคัญในการพัฒนาครู โดยครูจะต้องเป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรคนวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี และจุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ กำหนดให้ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะ การเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

บวรลักษณ์ ตักดีวิไลพร (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของงานมีความสัมพันธ์กันทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและระดับประสิทธิผลของงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ทินกร ประเสริฐหล้า (2553, หน้า 158 - 159) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จิราภรณ์ เพชรทัต (2558, หน้า ง) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความเป็นอิสระ ด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านความผูกพัน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ 2) ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต การพัฒนาบุคลากรการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูล ความร่วมมือร่วมใจ ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำ และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ การมุ่งเน้น การมองอนาคต และความเอาใจใส่ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไตรภดา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 3) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนิตา ชัยศุภวัฒน์ (2560, หน้า 1) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร การศึกษาแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2) ประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านงานหลักสูตรและ การบริหารหลักสูตร ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านงานจัดการเรียนการสอน ด้านงานนิเทศ ภายใน ด้านงานวัดผลและประเมินผล และด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

เขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ โดยมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการไว้วางใจกัน (X1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X2) ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน พบว่านอกจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการไว้วางใจกัน (X1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X2) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ ยังพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X3) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X4) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X5) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนรายด้านได้ 7) แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ประสพการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในขณะที่ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสพการณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสพการณ์งานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสพการณ์งานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสพการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสพการณ์งานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสพการณ์งานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสพการณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยทั้ง 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X2) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X1) ด้านการไว้วางใจกัน (X4) และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X3) 7) แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Lind (1993, p. 1712) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารและความกดดัน (ความยกย่องตนเอง รูปแบบของพฤติกรรม) วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ ต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการบริหาร และเลือกตัวแปรที่เป็นสื่อที่มีศักยภาพและยกระดับความกดดันของลูกจ้าง เพื่อนำมาพิจารณาว่าตัวแปรใดที่มีผลมากที่สุด สภาพแวดล้อม โดยส่วนร่วมผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารที่แตกต่างกันมีผลระดับความกดดันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม และแบบให้มีความเมตตา มีระดับความกดดันต่ำกว่ารูปแบบการบริหารอื่น ๆ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมและแบบให้มีความเมตตา มีระดับความกดดันต่ำกว่ารูปแบบการบริหารอื่น ๆ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแรงกดดันต่ำกว่า

Illiont (1994, p.3468) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู อาจารย์ กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือและการตัดสินใจ ร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือ และการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียน และได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงการและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน และได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

Watamura (2010, p. 14) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน มีการอภิปรายสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยยืนยันว่านักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการจัดสภาพแวดล้อม

ที่เหมาะสม มีการวิจัยด้านสติปัญญาของผู้เรียนและสรุปว่านักเรียนสามารถเพิ่มพูนความคิดในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมากขึ้น เมื่อใช้รูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนที่ถูกสอนโดยครูเป็นผู้ชี้แนะจะได้ความรู้ที่แยกเป็นส่วน ๆ นักเรียนไม่สามารถบูรณาการเป็นองค์ความรู้และรักษาความรู้นั้นได้ จากการศึกษาเปรียบเทียบชั้นเรียนที่สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จะเป็นผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ที่กว้างกว่าและสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ความร่วมมือกันของบุคลากรภายในองค์กร ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการของการบริหาร เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จึงสรุปได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีศิลปะนั่นเอง ซึ่งการบริหารสถานศึกษานั้นจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายช่วยกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารเอง ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองของนักเรียน โดยการวัดประสิทธิผลขององค์กร สามารถวัดได้จากการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ของการบรรลุวัตถุประสงค์และการประเมินผลโดยประชาชนซึ่งประเมินจากความพึงพอใจของประชาชน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินการให้บริการสาธารณะ เป้าหมายของการให้บริการ คือ การสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ผู้บริการ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1

**ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 533 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน
และครูผู้สอน จำนวน 476 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 232 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie &
Morgan. จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน และครูผู้สอน จำนวน 175 คน
จาก 57 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)
(บุญชุม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 ใช้โรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ดังนั้นจะได้โรงเรียน
ที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 57 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารโรงเรียนแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
ในโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม โดยเลือกผู้บริหารโรงเรียนทุกคน จะได้ผู้บริหารโรงเรียน
จำนวน 57 คน

1.2.3 ดำเนินการสุ่มครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน ใช้การเลือกแบบ
เจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.4 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	1	6	7
2	บ้านดอนหมุโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา)	1	8	9
3	ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	8	9
4	ชุมชนเชียงเคียวราษฎร์รังสรรค์	1	9	10
5	บ้านดอนเชียงคุณ	1	4	5
6	ดงชนเหล่าแม่ดบำรุงวิทย์	1	8	9
7	บ้านกุดเข้	1	7	8
8	บ้านนาแก	1	8	9
9	บ้านดงขวาง	1	8	8
10	บ้านโพนก้างปลาโนนสมบุญ	1	8	9
11	บ้านนากับแก	1	3	4
12	บ้านพะโค	1	6	7
13	สกลนคร (วันครู 2501)	1	14	15
14	นาออยคำสะอาด	1	9	10
15	ห้วยปลาเฒ่าผดุงวิทยา	1	10	11
16	ผักแพวบำรุงวิทยา	1	10	11
17	บ้านโพนยางคำ กรป.กลางพัฒนา	1	7	7
18	บ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ	1	9	10
19	บ้านหนองปลาตุ๊กศรีวิทยา	1	8	9
20	บ้านดงยอสามัคคีพิทยาศิลป์	1	12	13
21	บ้านโนนสวรรค์สมบุญวิทย์	1	9	10
22	บ้านพังขวางเหนือ 909 กรป.กลางอุปถัมภ์	1	9	10
23	บ้านนา (คุรุราษฎร์อุทิศวิทยายน)	1	8	9

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
24	บ้านทามวง	1	7	8
25	บ้านดอนสัมพันธ์	1	5	6
26	บ้านสายปลาหลาย (คุรุราษฎร์ผดุง)	1	8	9
27	บ้านพะเนาราษฎร์บำรุง สาขาบ้านนาขาม	1	7	7
28	บ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	1	7	8
29	บ้านหนองสระ	1	5	6
30	บ้านฮางโฮงประชาอุทิศ	1	11	12
31	บ้านชงเตา	1	9	10
32	บ้านนาดี	1	8	9
33	บ้านห้วยกอกหนองเค็ม	1	12	13
34	บ้านอุ่มจาน	1	11	12
35	บ้านโคกสะอาด	1	7	8
36	แก่งคำประชาสามัคคี	1	8	9
37	บ้านสนามบิน	1	6	7
38	บ้านห้วยหวด	1	5	5
39	บ้านกวนปูน	1	9	10
40	บ้านดามวงคำ	1	7	8
41	บ้านลาดค้อ	1	7	7
42	บ้านป่าปอสหพัฒนศึกษา	1	7	8
43	บ้านนามนประชาสามัคคี	1	8	9
44	บ้านนาสีนวล	1	11	12
45	บ้านห้วยแคน	1	8	9
46	บ้านหนองเข้โนนมาลา	1	11	12
47	บ้านดงหนองเหียน	1	8	9
48	บ้านน้ำพุคุรุราษฎร์สงเคราะห์	1	7	8
49	โพนบกผดุงศาสตร์	1	6	7

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
50	บ้านวังปลาเชื่อม	1	7	8
51	บ้านบ่อเดือนห้า	1	16	17
52	บ้านสร้างแก้วราษฎร์พัฒนา	1	9	10
53	บ้านสะพานสาม	1	9	10
54	บ้านใหม่พัฒนา	1	10	10
55	บ้านนามองดงนิมิตวิทยา	1	16	17
56	บ้านกุดน้ำใส	1	9	10
57	บ้านเชิงคอย	1	7	8
รวม		57	476	533

ตาราง 5 กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	1	3	4
2	บ้านดอนหมูโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา)	1	3	4
3	ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	3	4
4	ชุมชนเชียงเครีราษฎร์รังสรรค์	1	3	4
5	บ้านดอนเชียงคุณ	1	2	3
6	ดงชนเหล่าแมดบำรุงวิทย์	1	3	4
7	บ้านกุดแซ	1	3	4
8	บ้านนาแก	1	3	4
9	บ้านดงขวาง	1	3	3
10	บ้านโพนกวางปลาโนนสมบูรณ	1	3	4
11	บ้านนากับแก	1	3	4
12	บ้านพะโค	1	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
13	สกลนคร (วันครู2501)	1	3	4
14	นาออยคำสะอาด	1	3	4
15	ห้วยปลาไหลผดุงวิทยา	1	3	4
16	ผักแพวบำรุงวิทยา	1	3	4
17	บ้านโพนยางคำ กรป.กลางพัฒนา	1	3	4
18	บ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ่ง	1	4	5
19	บ้านหนองปลาตุ๊กศรีวิทยา	1	4	5
20	บ้านดงยอสามัคคีพิทยาศิลป์	1	3	4
21	บ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย	1	4	5
22	บ้านพังขวางเหนือ 909 กรป.กลางอุปลั้มภ	1	4	5
23	บ้านนา (คุรุราษฎร์อุทิศวิทยายน)	1	4	5
24	บ้านท่าม่วง	1	3	4
25	บ้านดอนสัมพันธ์	1	3	4
26	บ้านสายปลาหลาย (คุรุราษฎร์ผดุง)	1	3	4
27	บ้านพะเนาราษฎร์บำรุง สาขาบ้านนาขาม	1	3	3
28	บ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	1	3	4
29	บ้านหนองสระ	1	3	4
30	บ้านฮ้างโฮงประชาอุทิศ	1	3	4
31	บ้านซ่งเตา	1	3	4
32	บ้านนาดี	1	3	4
33	บ้านห้วยกอกหนองเค็ม	1	3	4
34	บ้านอุ่มจาน	1	3	4
35	บ้านโคกสะอาด	1	3	4
36	แก่งคำประชาสามัคคี	1	3	4
37	บ้านสนามบิน	1	3	4
38	บ้านห้วยหวด	1	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
39	บ้านกวนบูน	1	3	4
40	บ้านดามวงค์คำ	1	3	4
41	บ้านลาดค้อ	1	3	3
42	บ้านป่าอสนพัฒนาศึกษา	1	3	4
43	บ้านนามนประชาสามัคคี	1	3	4
44	บ้านนาสีนวล	1	3	4
45	บ้านห้วยแคน	1	3	4
46	บ้านหนองไข่นมมาลา	1	3	4
47	บ้านดงหนองเหียน	1	3	4
48	บ้านน้ำพุคุรุราษฎร์สงเคราะห์	1	3	4
49	โพนบกผดุงศาสตร์	1	3	4
50	บ้านวังปลาเชื่อม	1	3	4
	รวม	57	175	232

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม

จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบรายการ (Check List) ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 จำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. การตัดสินใจ

3. ความเป็นอิสระ
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน
5. การไว้วางใจกัน
6. ความผูกพัน
7. การรักษาผลประโยชน์
8. การติดตามประเมินผล

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามกรอบแนวคิด ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามโครงสร้างการบริหารงานพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 - 121) ดังนี้

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

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ร่างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถามและศึกษาแบบสอบถามที่นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ สร้างไว้และนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาและ

ประมวลองค์ความรู้ และพิจารณากำหนดโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาและ
วัตถุประสงค์ แล้วเขียนแบบสอบถามฉบับหนึ่ง เพื่อนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอ
อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะ ตรวจสอบ (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording)

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์ วันที่ 4 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 โดยมีเลขที่ใบรับรอง HE 64-199 ออกโดย
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย
นางสาวสุชาสินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร

6. นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อ
พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ครอบคลุมประเด็นของแบบสอบถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 5 ท่าน มีรายชื่อ ดังนี้

6.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์
ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6.3 ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6.4 ดร.ศรีทัศน์ วิรัสวา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์เพ็ญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6.5 ดร.เพชรปาณี อิทรพาณิชย์ ครูเชี่ยวชาญโรงเรียนอนุบาล
สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. นำแบบสอบถามมาประเมิน วิเคราะห์หาค่าดัชนีความ
สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item Objective Congruence)
แล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาข้อ
คำถาม ดังนี้

ให้ +1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

8. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำกลับไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เมื่อได้ความเห็นชอบแล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 50 คน จาก 10 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านดอนม่วย โรงเรียนบ้านหนองเดินคอนขาว โรงเรียนบ้านช้างมิ่ง โรงเรียนบ้านอู่ไม้ไผ่ทอง โรงเรียนบ้านนาเลา โรงเรียนบ้านนาสาวนาน โรงเรียนบ้านภูเพ็ก โรงเรียนบ้านบะฮี โรงเรียนบ้านท่าสองคอนและโรงเรียนบ้านนาตากาง

9. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน (Item total correlation) แล้วเลือกพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า r ตั้งแต่ .23 ขึ้นไป)

10. นำข้อคำถามจากข้อ 9 ที่มีอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient-Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

แบบสอบถามมีคุณภาพ ดังนี้

10.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .444 - .844 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .966

10.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .535 - .798 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .967

11. นำแบบสอบถามฉบับดังกล่าวเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้ว นำไปพิมพ์เป็นฉบับจริงแล้วใช้เก็บข้อมูลต่อไป

12. ตรวจสอบแบบสอบถามและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามและชี้แจงแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองโดยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลไปขอความร่วมมือและคำแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ทราบ และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.3 ผู้วิจัยได้ติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้ติดตามเก็บถ้าเก็บครั้งแรกไม่ได้ ผู้วิจัยจะติดตามเก็บในรอบต่อไปจนได้ครบตามจำนวน

3.4 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่า ทุกฉบับมีความสมบูรณ์ครบถ้วน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดแล้ว นำแบบสอบถามทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ ซึ่งให้เกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มากที่สุด

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.00 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มาก

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.00 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ปานกลาง

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.00 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก น้อย

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก น้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์สถิติที่ ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (t-test ชนิด Independent Samples)

4. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ (Scheffe) หรือ LSD Method

5. หาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) จากนั้นทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (Hinkle D.E., 1998, p. 118)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.60 – 0.79 คือ
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์
ระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.59 คือ
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.20 – 0.39 คือ
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์
ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.00 – 0.19 คือ
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์
ระดับต่ำ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้

ค่าดัชนี

2.2 หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้วิธี Item-total

Correlation โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
ทั้งหมด

2.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหาร

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สถิติที่ ชนิดตัวแปรอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีทดสอบพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้ Scheffe Method หรือ LSD Method ตามความเหมาะสม

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สถิติที่ ชนิดตัวแปรอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีทดสอบพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้ Scheffe Method หรือ LSD Method ตามความเหมาะสม

3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก” ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s product Moment Correlation)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยนำแนวทางหรือวิธีการที่ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กสูงขึ้น โดยผู้วิจัยนำเอาการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กมาเป็นแนวทาง แล้วนำแนวทางดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน และนำเสนอเป็นความเรียงโดยผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการ จำนวน 3 ท่าน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 ท่าน และครูผู้สอน จำนวน 2 ท่าน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งมีรายนาม ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4 นายวิทยา ปัญญาประชุม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

- 1.5 นางกิ่งมณี ผ่านสุวรรณ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 1.6 ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้านนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 1.7 ดร.ปรารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 1.8 นายลือชัย รัชอินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแคน “คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 1.9 ดร.นิภาพร แสนเมือง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 1.10 ดร.รัชฎาพร งามยงธร ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบี่ยงนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ผลรวม การบริหารแบบมีส่วนร่วม
X ₁	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการกำหนดเป้าหมาย
X ₂	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตัดสินใจ
X ₃	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระ

X ₄	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน
X ₅	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ด้านการไว้วางใจ
X ₆	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ด้านความผูกพัน
X ₇	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ด้านการรักษาผลประโยชน์
X ₈	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	การติดตามประเมินผล
Y	แทน	ผลรวม	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
Y ₁	แทน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ด้านการบริหารงานวิชาการ
Y ₂	แทน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ด้านการบริหารงบประมาณ
Y ₃	แทน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ด้านการบริหารงานบุคคล
Y ₄	แทน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ด้านการบริหารงานทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

2.2 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายด้าน

2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วิทยานิพนธ์

2.4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

2.4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันและที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมและรายด้าน

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมและรายด้าน

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 6 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการ

บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 232 ฉบับ ได้กลับคืนมาทั้งหมด 232 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ที่	สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	การดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	57	24.57
	ครูผู้สอน	175	75.43
	รวม	232	100.00
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	94	40.52
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	87	37.50
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	51	21.98
	รวม	232	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.57 และครูผู้สอน จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 75.43 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.52 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.98

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลงกรณ์ เขต 1 โดยรวม

ตาราง 7 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	การกำหนดเป้าหมาย	4.11	0.64	มาก
2	การตัดสินใจ	4.10	0.65	มาก
3	ความเป็นอิสระ	4.02	0.62	มาก
4	การควบคุมการปฏิบัติงาน	4.07	0.65	มาก
5	การไว้วางใจกัน	4.03	0.67	มาก
6	ความผูกพัน	4.16	0.67	มาก
7	การรักษาผลประโยชน์	4.08	0.68	มาก
8	การติดตามประเมินผล	4.04	0.70	มาก
	รวม	4.08	0.51	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ความผูกพัน ($\bar{X} = 4.16$) การกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.11$) การตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายด้าน

2.2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย

ตาราง 8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.16	.73	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.11	.83	มาก
3	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางาน	4.05	.78	มาก
4	บุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.12	.76	มาก
	รวม	4.11	.64	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การกำหนดเป้าหมายตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.16$) บุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.12$) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

2.2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 การตัดสินใจ

ตาราง 9 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 การ
ตัดสินใจ

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 2 การตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมและ เปลี่ยนความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทุกระดับ เพื่อวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ใน การดำเนินงานด้านต่าง ๆ	4.07	.78	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหา ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.09	.79	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกใน การตัดสินใจแก้ปัญหาจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	4.15	.77	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.05	.84	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาข้อมูล รายละเอียด ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม ของโรงเรียน	4.15	.83	มาก
	รวม	4.10	.65	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 การตัดสินใจ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.15$) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาข้อมูลรายละเอียด ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

2.2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 ความเป็นอิสระ

ตาราง 10 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 ความเป็นอิสระ

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 3 ความเป็นอิสระ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.16	.76	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.01	.79	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.96	.85	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในรายงานอย่างเต็มความสามารถ	3.93	.85	มาก
	รวม	4.02	.62	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 ความเป็นอิสระตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.16$) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.01$) ผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

2.2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การควบคุมการปฏิบัติงาน

ตาราง 11 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การควบคุมการปฏิบัติงาน

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 4 การควบคุมการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนประสานงานขอความร่วมมือจากฝ่ายงานองค์กรหรือหน่วยงานอื่นให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	3.96	.84	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ตนเองรับผิดชอบ	4.08	.81	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	.79	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 4 การควบคุมการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
4	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	4.13	.84	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ริเริ่ม วางแผน เพื่อสนับสนุนด้านทรัพยากรแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.06	.82	มาก
	รวม	4.07	.51	มาก

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ด้านที่ 4 การควบคุมการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.13$) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.12$) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ตนเองรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

2.2.5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ด้านที่ 5 การไว้วางใจกัน

ตาราง 12 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านที่ 5 การไว้วางใจกัน

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 5 การไว้วางใจกัน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้วให้อิสระ ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม	3.99	.83	มาก
2	ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	4.04	.83	มาก
3	ยอมรับและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	4.04	.78	มาก
4	มีความภาคภูมิใจ ยินดี และปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อ สร้างความสำเร็จของงาน	4.04	.72	มาก
	รวม	4.03	.67	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 การไว้วางใจกัน
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับ ดังนี้ มีความภาคภูมิใจ ยินดีและปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จของงาน
($\bar{X} = 4.04$) ยอมรับและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.04$) ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟัง
ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

2.2.6 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 ความผูกพัน

ตาราง 13 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านที่ 6 ความผูกพัน

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 6 ความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพิ่มพูน ความสามารถอยู่เสมอ	4.14	.79	มาก
2	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง แบบกัลยาณมิตร	4.15	.82	มาก
3	ผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.19	.84	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	4.16	.81	มาก
	รวม	4.16	.67	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 ความผูกพันตามความ
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
ดังนี้ มีผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.19$)
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่
รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.16$) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร
($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

2.2.7 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 7 การรักษาผลประโยชน์

ตาราง 14 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ด้านที่ 7 การรักษา
ผลประโยชน์

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 7 การรักษาผลประโยชน์	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ ที่โรงเรียนได้รับให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอัตราส่วนที่เหมาะสม	4.12	.80	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้น แก่โรงเรียน	4.08	.77	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับและยกย่องการ ปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าง เหมาะสม	4.03	.81	มาก
	รวม	4.08	.68	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ด้านที่ 7 การรักษาผลประโยชน์
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้
ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับให้กับครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในอัตราส่วนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$) ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ครูและบุคลากร
ทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน ($\bar{X} = 4.08$) ผู้บริหาร
โรงเรียนให้การยอมรับและยกย่องการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา
อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

2.2.8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ด้านที่ 8 การติดตามประเมินผล

ตาราง 15 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 8 การติดตามประเมินผล

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 8 การติดตามประเมินผล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.11	.79	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น	3.97	.88	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.03	.84	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.05	.84	มาก
	รวม	4.04	.70	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 8 การติดตามประเมินผลตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.11$) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.05$) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ตาราง 16 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.07	.63	มาก
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.06	.60	มาก
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.06	.61	มาก
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.12	.55	มาก
	รวม	4.08	.52	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.07$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายด้าน

2.4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ตาราง 17 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	4.07	.86	มาก
2	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.13	.83	มาก
3	โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน	4.10	.84	มาก
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.07	.79	มาก
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.04	.83	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการผลิต พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			
7	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและ ประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้น การประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่ หลากหลาย	4.01	.84	มาก
8	โรงเรียนมีการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจาก สถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.04	.83	มาก
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.08	.84	มาก
10	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน	4.12	.82	มาก
	รวม	4.04	.83	มาก
		4.07	.63	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.0$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.13$) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการ
วิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.12$) โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็น
เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

2.4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ตาราง 18 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงาน งบประมาณ

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.02	.80	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ	4.04	.81	มาก
3	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความ เหมาะสมในการเสนอของบประมาณ	3.94	.78	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณอย่าง เป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้	4.09	.81	มาก
5	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้งบประมาณและผลการ ดำเนินงาน	3.99	.79	มาก
6	โรงเรียนใช้ผลการดำเนินงาน โครงการเป็น ข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	4.06	.81	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
7	โรงเรียนจัดทำแผนระดมและการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	4.07	.79	มาก
8	โรงเรียนจัดระบบการบริหารเงิน ได้แก่ การเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลืออมปี ให้เป็นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด	4.12	.80	มาก
9	โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการบัญชีครบถ้วน ถูกต้องตามหลักนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ	4.12	.82	มาก
10	โรงเรียนมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.13	.85	มาก
	รวม	4.06	.63	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.13$) โรงเรียนจัดระบบการบริหารเงิน ได้แก่ การเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลืออมปี ให้เป็นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด ($\bar{X} = 4.12$) โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการบัญชีครบถ้วน ถูกต้องตามหลักนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

2.4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล

ตาราง 19 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงาน
บุคคล

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.08	.80	มาก
2	โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.15	.82	มาก
3	โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและ บุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรมศึกษาดูงานและศึกษาต่อ ฯลฯ	4.08	.81	มาก
4	โรงเรียนจัดระบบกำกับดูแล ส่งเสริมให้ครู ประพฤติ ปฏิบัติตามแบบแผนของทาง ราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.07	.80	มาก
5	โรงเรียนจัดระบบการพิจารณาความดีความ ชอบแก่ครูและบุคลากรตามเกณฑ์การประเมิน ผลงานอย่างเหมาะสมด้วยความเป็นธรรม	4.04	.80	มาก
6	โรงเรียนจัดระบบการวิเคราะห์ความต้องการ และความจำเป็นของครูและบุคลากร	4.08	.86	มาก
7	โรงเรียนจัดระบบยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครูและบุคลากร ที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.05	.80	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
8	โรงเรียนจัดระบบดำเนินการทางวินัยและ รักษาวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างยุติธรรม	4.09	.82	มาก
9	โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู	4.00	.81	มาก
10	โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูอย่างยุติธรรม	3.97	.82	มาก
	รวม	4.06	.61	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.15$) โรงเรียนจัดระบบดำเนินการทางวินัยและรักษาวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.09$) โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

2.4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตาราง 20 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการ โดยจัดทำแผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอน การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	4.04	.79	มาก
2	โรงเรียนจัดทำระบบการประสานงานและ พัฒนาเครือข่ายการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษา และสถานศึกษา	4.02	.79	มาก
3	โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนา องค์กรชัดเจนและครอบคลุมตามภารกิจ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความ ต้องการ	4.10	.71	มาก
4	โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพ เรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการใช้ประโยชน์	4.06	.82	มาก
5	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับ การบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา	4.17	.77	มาก
6	โรงเรียนส่งเสริมและประสานงานการจัด การศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม อัธยาศัย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง	4.22	.79	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
7	โรงเรียนจัดทำแผนการส่งเสริมการจัดกิจกรรมของนักเรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดกิจกรรมที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน	4.16	.78	มาก
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานกิจการนักเรียน	4.18	.74	มาก
9	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และรายงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.14	.72	มาก
10	โรงเรียนมีการวางแผน และดำเนินการจัดระบบควบคุมภายใน	4.12	.77	มาก
	รวม	4.12	.55	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.22$) โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.18$) โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

3.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 21 เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	การดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 57)		ครูผู้สอน (N = 175)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การกำหนดเป้าหมาย	4.11	.67	4.10	.63	.247	.805
2. การตัดสินใจ	4.12	.67	4.09	.64	.445	.649
3. ความเป็นอิสระ	4.10	.66	3.99	.60	1.205	.229
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน	4.11	.73	4.05	.62	.741	.459
5. การไว้วางใจกัน	4.04	.72	4.02	.65	.352	.726
6. ความผูกพัน	4.03	.74	4.19	.64	-1.508	.130
7. การรักษาผลประโยชน์	4.07	.75	4.07	.65	-.076	.939
8. การติดตามประเมินผล	4.07	.78	4.03	.68	.086	.931
รวม	4.08	.59	4.07	.49	.262	.794

จากตาราง 21 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ตาราง 22 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	การดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 57)		ครูผู้สอน (N = 175)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.10	.59	4.06	.64	.329	.743
2. การบริหารงบประมาณ	4.17	.53	4.02	.61	1.397	.164
3. การบริหารงานบุคคล	4.10	.55	4.04	.62	.333	.740
4. การบริหารงานทั่วไป	4.12	.57	4.11	.54	-.180	.857
รวม	4.12	.50	4.06	.59	.542	.588

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ
ครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
และประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

4.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 23 เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์
 ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การบริหารแบบมี ส่วนร่วม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. การกำหนด เป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	1.553	2	.777	1.874	.156
	ภายในกลุ่ม	94.914	229	.414		
	รวม	96.467	231			
2. การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	.980	2	.490	1.151	.318
	ภายในกลุ่ม	97.498	229	.426		
	รวม	98.478	231			
3. ความเป็นอิสระ	ระหว่างกลุ่ม	.137	2	.068	.181	.834
	ภายในกลุ่ม	86.453	229	.378		
	รวม	86.590	231			
4. การควบคุมการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.242	2	.121	.283	.754
	ภายในกลุ่ม	98.163	229	.429		
	รวม	98.405	231			
5. การไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	.785	2	.392	.893	.411
	ภายในกลุ่ม	100.629	229	.439		
	รวม	101.414	231			
6. ความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.445	2	.222	.492	.612
	ภายในกลุ่ม	103.454	229	.452		
	รวม	103.898	231			
7. การรักษา ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	.350	2	.175	.375	.688
	ภายในกลุ่ม	107.082	229	.468		
	รวม	107.432	231			

ตาราง 23 (ต่อ)

การบริหารแบบมี ส่วนร่วม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
8. การติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.046	2	.023	.044	.957
	ภายในกลุ่ม	119.586	229	.522		
	รวม	119.633	231			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.280	2	.140	.525	.592
	ภายในกลุ่ม	61.063	229	.267		
	รวม	61.342	231			

จากตาราง 23 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.113	2	.056	.139	.870
	ภายในกลุ่ม	92.684	229	.405		
	รวม	92.797	231			
2. การบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.063	2	.031	.087	.917
	ภายในกลุ่ม	82.947	229	.362		
	รวม	83.010	231			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.452	2	.226	.606	.547
	ภายในกลุ่ม	85.416	229	.373		
	รวม	85.868	231			
4. การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.081	2	.041	.129	.879
	ภายในกลุ่ม	71.887	229	.314		
	รวม	71.969	231			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.091	2	.045	.161	.851
	ภายในกลุ่ม	64.413	229	.281		
	รวม	64.504	231			

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเห็นไม่

แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	1													
X ₁	.721**	1												
X ₂	.748**	.766**	1											
X ₃	.807**	.595**	.639**	1										
X ₄	.823**	.459**	.455**	.667**	1									
X ₅	.794**	.430**	.404**	.555**	.709**	1								
X ₆	.794**	.408**	.444**	.527**	.644**	.634**	1							
X ₇	.805**	.481**	.498**	.569**	.593**	.623**	.713**	1						
X ₈	.749**	.350**	.396**	.493**	.560**	.614**	.622**	.652**	1					
Y	.750**	.462**	.452**	.543**	.629**	.587**	.684**	.668**	.673**	1				
Y ₁	.700**	.446**	.435**	.532**	.571**	.562**	.626**	.624**	.598**	.894**	1			
Y ₂	.663**	.475**	.459**	.480**	.533**	.475**	.576**	.567**	.577**	.886**	.773**	1		
Y ₃	.659**	.391**	.372**	.454**	.574**	.527**	.576**	.604**	.631**	.892**	.693**	.720**	1	
Y ₄	.613**	.307**	.317**	.442**	.535**	.500**	.630**	.553**	.561**	.846**	.664**	.616**	.723**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ($r_{XY} = .750$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การกำหนดเป้าหมาย โดยรวม ($r_{X_1Y} = .462$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การตัดสินใจโดยรวม ($r_{X_2Y} = .452$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความเป็นอิสระ โดยรวม ($r_{X_3Y} = .543$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การควบคุมการปฏิบัติงาน โดยรวม ($r_{X_4Y} = .629$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การไว้วางใจกัน โดยรวม ($r_{X_5Y} = .587$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความผูกพัน โดยรวม ($r_{X_6Y} = .684$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การรักษาผลประโยชน์ โดยรวม ($r_{X_7Y} = .668$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การติดตามประเมินผล โดยรวม ($r_{X_8Y} = .673$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปรผลที่กำหนดไว้ พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การกำหนดเป้าหมาย

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การกำหนดเป้าหมาย				
	X ₁	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X ₁	1				
Y ₁	.446**	1			
Y ₂	.475**	.773**	1		
Y ₃	.391**	.693**	.720**	1	
Y ₄	.307**	.664**	.616**	.723**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ($r_{X_1Y_1} = .446$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การกำหนดเป้าหมาย ($r_{X_1Y_2} = .475$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การกำหนดเป้าหมาย ($r_{X_1Y_3} = .391$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การกำหนดเป้าหมาย ($r_{X_1Y_4} = .307$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การตัดสินใจ

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การตัดสินใจ				
	X ₂	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X ₂	1				
Y ₁	.435**	1			
Y ₂	.459**	.773**	1		
Y ₃	.372**	.693**	.720**	1	
Y ₄	.317**	.664**	.616**	.723**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า การตัดสินใจ ($r_{X_2Y_1} = .435$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การตัดลินิก $(r_{X_2Y_2} = .459)$ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การตัดลินิก $(r_{X_2Y_3} = .372)$ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การตัดลินิก $(r_{X_2Y_4} = .317)$ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กการบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ความเป็นอิสระ

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การตัดลินิก				
	X_3	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
X_3	1				
Y_1	.532**	1			
Y_2	.480**	.773**	1		
Y_3	.454**	.693**	.720**	1	
Y_4	.442**	.664**	.616**	.723**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ความเป็นอิสระ $(r_{X_3Y_1} = .532)$ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความเป็นอิสระ $(r_{X_3Y_2} = .480)$ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความเป็นอิสระ ($r_{X_3Y_3} = .454$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความเป็นอิสระ ($r_{X_3Y_4} = .442$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การควบคุมการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การควบคุมการปฏิบัติงาน				
	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X ₄	1				
Y ₁	.571**	1			
Y ₂	.553**	.773**	1		
Y ₃	.574**	.693**	.720**	1	
Y ₄	.535**	.664**	.616**	.723**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า การควบคุมการปฏิบัติงาน ($r_{X_4Y_1} = .571$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การควบคุมการปฏิบัติงาน ($r_{X_4Y_2} = .553$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การควบคุมการปฏิบัติงาน ($r_{X_4Y_3} = .574$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การควบคุมการปฏิบัติงาน ($r_{X_4Y_4} = .535$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การไว้วางใจกัน

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การไว้วางใจกัน				
	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X ₅	1				
Y ₁	.562**	1			
Y ₂	.475**	.773**	1		
Y ₃	.527**	.693**	.720**	1	
Y ₄	.500**	.664**	.616**	.723**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า การไว้วางใจกัน ($r_{X_5Y_1} = .562$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การไว้วางใจกัน ($r_{X_5Y_2} = .475$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การไว้วางใจกัน ($r_{X_5Y_3} = .527$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การไว้วางใจกัน ($r_{X_5Y_4} = .500$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ความผูกพัน

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ความผูกพัน				
	X ₆	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X ₆	1				
Y ₁	.626**	1			
Y ₂	.576**	.773**	1		
Y ₃	.576**	.693**	.720**	1	
Y ₄	.630**	.664**	.616**	.723**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ความผูกพัน ($r_{X_6Y_1} = .626$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความผูกพัน ($r_{X_6Y_2} = .576$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความผูกพัน ($r_{X_6Y_3} = .576$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความผูกพัน ($r_{X_6Y_4} = .630$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การรักษาผลประโยชน์

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การรักษา ผลประโยชน์				
	X ₇	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X ₇	1				
Y ₁	.624**	1			
Y ₂	.567**	.773**	1		
Y ₃	.604**	.693**	.720**	1	
Y ₄	.553**	.664**	.616**	.723**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า การรักษาผลประโยชน์ ($r_{X_7Y_1} = .624$) มีความสัมพันธ์ ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงาน วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

การรักษาผลประโยชน์ ($r_{X_7Y_2} = .567$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับ ปานกลาง กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงบประมาณ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

การรักษาผลประโยชน์ ($r_{X_7Y_3} = .604$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การรักษาผลประโยชน์ ($r_{X_7Y_4} = .553$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การติดตามประเมินผล

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การติดตามประเมินผล				
	X ₇	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X ₇	1				
Y ₁	.598**	1			
Y ₂	.577**	.773**	1		
Y ₃	.631**	.693**	.720**	1	
Y ₄	.561**	.664**	.616**	.723**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า การติดตามประเมินผล ($r_{X_8Y_1} = .598$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การติดตามประเมินผล ($r_{X_8Y_2} = .567$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงบประมาณ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การติดตามประเมินผล ($r_{X_8Y_3} = .631$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การติดตามประเมินผล ($r_{X_8Y_4} = .561$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นรายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ ($r_{XY1} = .700$) การบริหารงบประมาณ ($r_{XY2} = .663$) การบริหารงานบุคคล ($r_{XY3} = .659$) และการบริหารงานทั่วไป ($r_{XY3} = .613$)

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ปรากฏดังตาราง 34

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก (Y) การบริหารแบบมีส่วนร่วม แต่ละด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความสัมพันธ์	แปลความสัมพันธ์	ควรพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
1. การกำหนดเป้าหมาย	.452	มีความสัมพันธ์กัน	✗	✓
2. การตัดสินใจ	.452	มีความสัมพันธ์กัน	✗	✓
3. ความเป็นอิสระ	.543	มีความสัมพันธ์กัน	✗	✓
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน	.629	มีความสัมพันธ์กัน	✓	✗
5. การไว้วางใจกัน	.587	มีความสัมพันธ์กัน	✗	✓
6. ความผูกพัน	.684	มีความสัมพันธ์กัน	✓	✗
7. การรักษาผลประโยชน์	.668	มีความสัมพันธ์กัน	✓	✗
8. การติดตามประเมินผล	.673	มีความสัมพันธ์กัน	✓	✗

จากตาราง 34 พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4 ด้าน คือ ความผูกพัน (X_6) การติดตามประเมินผล (X_8) การรักษาผลประโยชน์ (X_7) และการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_5)

ผู้วิจัยนำผล ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1

1. ความผูกพัน

“...ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับครูและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของตน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม ทักษะศึกษา หรือเรียนคอร์สระยะสั้นในต่างประเทศ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น หรือเข้าแข่งขันเพื่อให้ได้รับรางวัลและการยอมรับในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารเห็นคุณค่าให้รางวัลและให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับครูที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ และมีผลงานการปฏิบัติงานที่เป็นการพัฒนานักเรียนหรือโรงเรียนอย่างชัดเจน...”

(เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของอาชีพ...”

(วิทยา ปัญญาประชุม, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นมิตรพร้อมทั้งวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อสร้างความสามัคคีและเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่สำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของอาชีพในอนาคต...”

(กิ่งมณี ผ่านสุวรรณ, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ร่วมชื่นชมยินดีในความสำเร็จและได้ร่วมคิด ร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาในสิ่งที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เมื่อชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมของโรงเรียน ก็จะทำให้ชุมชนเกิดความรักความผูกพันต่อสถานศึกษามากขึ้น...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่สำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของอาชีพในอนาคต...”

(ปรารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ครูสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่ ให้อิสระครูใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น...”

(ลือชัย รัชอินทร์, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2565)

“...เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนในการคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน ร่วมยินดีในทุก ๆ กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ และร่วมกันแก้ไขในกิจกรรมที่มีส่วนที่ต้องปรับปรุง จนก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผูกพัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย...”

(นิภาพร แสนเมือง, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมกันเผชิญและแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนร่วมกันยินดีกับความสำเร็จด้วยความปลาบปลื้มใจอย่างแท้จริง จนทำให้เกิดความจงรักภักดี รู้สึกรักและผูกพันตลอดจนหวงแหนองค์กร ต้องการจะปกป้องและเชิดชูองค์กรตามแต่สถานการณ์ที่เจอ ยอมทำทุกอย่างเพื่อองค์กรอย่างเต็มใจและเต็มที่ ผลักดันองค์กรทุกวิถีทางให้ไปสู่ความสำเร็จ...”

(รัชฎาพร รอยภูธร, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2565)

ตาราง 35 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความผูกพัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับครูและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	✓			✓	✓		✓	✓			5	50.00
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน						✓			✓	✓	3	30.00
3. สร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นมิตร พร้อมทั้งวางตัวเป็นการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อสร้างความสามัคคี					✓						1	10.00
4. เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน								✓			1	10.00
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนสามารถเสนอความคิดเห็นของตนได้เต็มที่			✓								1	10.00
6. สนับสนุนงบประมาณเพื่อให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมทัศนศึกษา หรือเรียนคอร์สระยะสั้นในต่างประเทศ		✓									1	10.00
7. ให้อิสระครูใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น								✓			1	10.00

จากตาราง 35 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความผูกพัน ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีความถี่ตั้งแต่ 30 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับครูและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน

2. การติดตามประเมินผล

“...เปิดโอกาสให้บุคลากรหลาย ๆ ฝ่ายได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัว มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลสำเร็จขององค์กร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจนร่วมในการประเมินผลเพื่อให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่คุณภาพของสถานศึกษาต่อไป...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2565)

“...ควรให้ทุกคนในโรงเรียนได้มีการติดตาม วิเคราะห์งานสานต่อ โดยการกำหนดการติดตามดูแลและเก็บข้อมูล นำผลมาวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นเพื่อคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งโรงเรียน...”

(เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2565)

“...มีการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ชั้นตอนและ
โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม
ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับ
ผู้ปกครองและชุมชน...”

(วิทยา ปัญญาประชุม, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องเร่งรัดติดตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ตาม
เป้าหมายของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้
ในการปรับปรุงการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกด้านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(กิ่งมณี ผ่านสุวรรณ, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2565)

“...กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน การนิเทศงาน การติดตาม
ประเมินผลโดยให้ทุกคนเป็นผู้กำหนดปฏิทินร่วมกัน แจกเกณฑ์ประเมินการติดตาม
ประเมินผลให้ทุกคน สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้บริหารร่วมประเมินผล
ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน ก่อนดำเนินงานให้ทุกคนตั้งเป้าหมายของงาน และ
เปรียบเทียบผลของงาน เมื่อสิ้นสุดการทำงาน และวิเคราะห์ว่าผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย
หรือไม่...”

(อุทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อย่างโปร่งใส เป็นระบบ
เป็นขั้นตอนและเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนสามารถติดตาม ตรวจสอบประเมินผล
ในทุกกิจกรรมที่โรงเรียนได้ดำเนินการ...”

(ปรารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2565)

“...การบริหารจัดการในโรงเรียนควรมีวิธีการที่ทำให้คณะครูทุกท่าน
ได้ตระหนัก มีส่วนร่วมให้มากที่สุดและเข้าใจตรงกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิด
ประสิทธิผล พัฒนาการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ เน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศ
และการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้ปกครอง...”

(ลือชัย รัชอินทร์, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2565)

“...ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมรับผิดชอบ ร่วมดำเนินการ
ร่วมติดตามประเมินผลองค์กรภายใต้พื้นฐานความถูกต้อง ประชาธิปไตย เพื่อสร้าง
ผลประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด...”

(นิภาพร แสนเมือง, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมวัดและประเมินผลการทำงาน
กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลของกิจกรรมเพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป...”

(รัชฎาพร อยยภูธร, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2565)

ตาราง 36 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการติดตามประเมินผล

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมเผชิญและแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ	✓	✓	✓				✓				4	40.00
2. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติเป็นระยะ ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน				✓							1	10.00
3. ผู้บริหารต้องเร่งรัดติดตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารอย่างต่อเนื่อง					✓	✓			✓	✓	4	40.00
4. คณะครูได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมรับผิดชอบ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลองค์กรภายใต้ฐานความถูกต้อง ประชาธิปไตย เพื่อสร้างผลประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด						✓					1	10.00
5. กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน การนิเทศ การติดตามประเมินผล โดยให้ทุกคนเป็นผู้กำหนดปฏิบัติร่วมกันแจ้งเกณฑ์ประเมินผลการติดตามประเมินผลให้ทุกคนสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของตน								✓			1	10.00

จากตาราง 36 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1 ด้านการติดตามประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 30 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1 ดังนี้ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมเผชิญและแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ และผู้บริหารต้องเร่งรัดติดตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารอย่างต่อเนื่อง

3. การรักษาผลประโยชน์

“...ใช้หลักการตามกระบวนการมีส่วนร่วมของทฤษฎี 4 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานองค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากที่สุด...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการร่วมมือกันรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2565)

“...ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทำให้ทรัพยากรบุคคลของชาติมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ และคุณธรรมทั้งการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข...”

(เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2565)

“...สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา ทำให้ทรัพยากรบุคคลของชาติมีคุณภาพ...”

(วิทยา ปัญญาประชุม, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2565)

“...สร้างความตระหนักและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียน เพื่อให้ทุกฝ่ายจะได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด...”

(กิงมณี ผ่านสุวรรณ, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงตัดสินใจในหน้าที่การทำงาน โดยมีเรื่องของการเงินและการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการเพื่อให้อุบัติการณ์เป็นเจ้าของและปฏิบัติตาม...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2565)

“...ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้อุบัติการณ์เป็นเจ้าของและปฏิบัติตาม แสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจสร้างจิตสำนึกถึงความเป็นพวกเดียวกัน การเป็นมิตร การพึ่งพาและสัมพันธ์ภาพที่มีต่อกัน...”

(ปรารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2565)

“...ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีผู้ปฏิบัติงานเปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด...”

(ลือชัย รัชอินทร์, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2565)

“...เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและสร้างความตระหนักให้กับชุมชนในการสอดส่อง ดูแล รักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนร่วมกัน เพื่อส่งผลให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างสูงสุดและคุ้มค่าต่อตัวนักเรียน และชุมชน...”

(นิภาพร แสนเมือง, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2565)

“...สร้างความตระหนักให้กับชุมชนและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด...”

(รัชฎาพร ทยบุญทร, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2565)

ตาราง 37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการรักษาผลประโยชน์

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1. ใช้หลักการตามกระบวนการมีส่วนร่วมของทฤษฎี 4 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากที่สุด	✓											1	10.00
2. ผู้บริหารประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการ ร่วมมือรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนทุก ๆ ด้าน		✓										1	10.00
3. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจและ สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา			✓	✓				✓				3	30.00
4. สร้างความตระหนักและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม ในการรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียน เพื่อให้ทุกฝ่ายจะได้รับ ประโยชน์อย่างสูงสุด					✓							1	10.00

ตาราง 37 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5. ปกกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีผู้ปฏิบัติงานเปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด								✓			1	10.00
6. เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนรวมและสร้างความตระหนักให้กับชุมชนในการสอดส่อง ดูแล รักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด			✓			✓			✓	✓	4	40.00

จากตาราง 37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการรักษาผลประโยชน์ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 30 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและสร้างความตระหนักให้กับชุมชนในการสอดส่อง ดูแล รักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดและให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. การควบคุมการปฏิบัติงาน

“...การปรึกษาหารือ รับฟังข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมทุกกิจกรรม ซึ่งเป็นลักษณะเน้นการกระจายอำนาจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา สนับสนุนในการตัดสินใจ มีความรู้ความสามารถเข้าใจ และมีการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการให้ความสำคัญกับสมาชิกในการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการควบคุมการปฏิบัติงานในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารและคณะครู ที่มงาน หรือแม้แต่คณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลของการบริหารเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2565)

“...ควรใช้เทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นทีมมาช่วยสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งทีมจะพาสมาชิกให้ร่วมมือกันสู่ความสำเร็จตามความรับผิดชอบ...”

(เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2565)

“...กำหนดให้วิธีการควบคุมภายในมีความหลากหลายอย่างเหมาะสม มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบในงานชัดเจน ให้อิสระในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน...”

(วิทยา ปัญญาประชุม, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน มีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากชุมชน และจะนำมาซึ่งความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นสถานศึกษาคุณภาพต่อไป...”

(กิงมณี ผ่านสุวรรณ, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2565)

“...ควบคุมโดยให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบ 360 องศา โดยมีการประเมินตามเกณฑ์แต่ละด้าน ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือสิ้นปีการศึกษา ให้เพื่อนร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการปฏิบัติงานนำข้อบกพร่องและตั้งเป้าผลของงานและเปรียบเทียบ บรรลุผลหรือไม่พร้อมปรับปรุงการปฏิบัติงานในปีต่อไป...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในแนวทางเดียวกันและตรงตามเป้าหมาย...”

(ปรารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้ดำเนินการเพื่อที่จะได้เห็นถึงกระบวนการทำงาน ปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้และจะได้ร่วมมือกันแก้ไขจนบรรลุเป้าหมาย...”

(ลือชัย รัชอินทร์, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2565)

“...การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแล้วปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรได้ ซึ่งเป็นการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง...”

(นิภาพร แสนเมือง, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม...”

(รัชฎาพร งอยภูธร, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2565)

ตาราง 38 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1. ปรึกษาหารือ รับฟังข้อเสนอแนะ ส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม เน้นการกระจายอำนาจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา	✓			✓		✓						3	30.00
2. อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการควบคุมการปฏิบัติงานในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน		✓				✓						2	20.00
3. ผู้บริหาร ครู ทีมงาน คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานต่าง ๆ		✓					✓					2	20.00
4. ใช้เทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นทีมมาช่วยสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น			✓									1	10.00
5. ควบคุมบุคลากรในหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง						✓						1	10.00
6. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ					✓			✓	✓	✓		4	40.00

จากตาราง 38 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 30 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และปรึกษาหารือ รับฟังข้อเสนอแนะ ส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม เน้นการกระจายอำนาจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อรวมกันแก้ไขปัญหา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบรายการ (Check List) ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. การตัดสินใจ
3. ความเป็นอิสระ
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน
5. การไว้วางใจกัน
6. ความผูกพัน
7. การรักษาผลประโยชน์
8. การติดตามประเมินผล

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามกรอบแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามโครงสร้างการบริหารงานพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 - 121) ดังนี้

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองโดยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1
2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลไปขอความร่วมมือและคำแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ทราบ และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ผู้วิจัยได้ติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้ติดตามเก็บถ้าเก็บครั้งแรกไม่ได้ ผู้วิจัยจะติดตามเก็บในรอบต่อไปจนได้ครบตามจำนวน
4. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่า ทุกฉบับมีความสมบูรณ์ครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดแล้ว นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
 - การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ ซึ่งให้เกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม / ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก มากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.00 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม / ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก มาก
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.00 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม / ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.00 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม / ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก น้อย
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม / ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก น้อยที่สุด
 3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์สถิติที่ ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (t-test ชนิด Independent Samples)
 4. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ (Scheffe) หรือ LSD Method
 5. หาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) จากนั้นทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2553, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.60 – 0.79 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.59 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.20 – 0.39 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.00 – 0.19 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

7. แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีดังนี้

7.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยนำระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านรวมที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านดังกล่าวให้สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน

7.2 แนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยนำระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงขึ้นไป มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำเสนอแนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ให้สูงขึ้นกว่าปัจจุบัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผล ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ความผูกพัน ($\bar{X} = 4.16$) การกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.11$) การตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.07$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
6. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
7. การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - 8.1 ด้านความผูกพัน ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับครูและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน
 - 8.2 ด้านการติดตามประเมินผล ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทาง ดังนี้ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียนได้มีส่วนร่วมเผชิญและแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ และผู้บริหารต้องเร่งรัดติดตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารอย่างต่อเนื่อง

8.3 ด้านการรักษาผลประโยชน์ ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทาง ดังนี้ เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและสร้างความตระหนักให้กับชุมชนในการสอดส่องดูแล รักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และให้ผู้นมีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุนให้ผู้นมีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8.4 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทาง ดังนี้ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และปรึกษาหารือ รับฟังข้อเสนอนแนะ ส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม เน้นการกระจายอำนาจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกันและการประเมินผลร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความยึดมั่นผูกพันต่อกัน และการประเมินผลร่วมกัน เนื่องจากคณะครูช่วยเหลือกันในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน

โดยรวม อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไคภิดา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 3) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งด้านการบริหาร และการสอบจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ไคภิดา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 3) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบ มีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงาน เป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะครูผู้สอนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดการ ตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงทำให้ทุกฝ่ายเกิดความผูกพันและร่วมมือกันในการ บริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา หานุกภาพ (2564, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิผลโรงเรียนดำเนินกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา หานุกภาพ (2564, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะครูผู้สอนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมกันทำงาน จึงทำให้ทุกฝ่ายเกิดความผูกพันและร่วมมือกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บวรลักษณ์ คักดีวิไลพร (2553, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมี

ส่วนร่วมและประสิทธิผลของงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิผลงานวิชาการ ของโรงเรียน ดำเนินกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

7. การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเกิด จากการที่ผู้บริหารมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการวางแผนการทำงาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ภายในโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการประเมินผลหลักจากงานนั้นบรรลุตามเป้าหมายและ ทำให้เกิดความสำเร็จในทุกด้าน ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน ที่เปรียบเสมือนหัวใจหลักในการทำงานของโรงเรียนก็ว่าได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา ชัยคุภาวัฒน์ (2560, หน้า 1) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษา แบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของ การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ในภาพรวม

และรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรส่งเสริมด้านความผูกพัน การติดตามประเมินผล การรักษาผลประโยชน์ และการควบคุมการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นควรกำหนดให้มีระบบ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กให้อยู่ในสภาพการณ์ที่ดีกว่าเดิม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใกล้เคียง

2.2 ควรศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในองค์กรอื่น ๆ เช่น โรงเรียนสังกัดเทศบาล โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลลักษณ์ ลิทธิรัตน์ ณ นครพนม. (2558). ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : ศรุสภา.
- คณะทำงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายภายในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. (2557). คู่มือการติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. กรุงเทพฯ : กระทรวงการคลัง.
- จันทร์เพ็ญ อินจุ่มสาย. (2559). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาโรงเรียนผาบึงวิทยาอำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง. ลำปาง : มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- จารี เล็งหนองแบน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนอนุบาลระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราภรณ์ เพชรทัต. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- จิรภา เพชรสงคราม. (2554). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิดา ชัยคุภาวัฒน์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2555). *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตร บัณฑิตทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5), นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไชยา หานุกภาพ. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่องานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทวิท ระโหฐาน. (2554). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ทับทิม แสงอินทร. (2559). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา*. จังหวัดสุพรรณบุรี การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). *สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาฏพิมล คุณเผือก. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- นิติพงษ์ แก้วกล้า. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อ
ยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิษฐอุติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). ปัจจัยการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นงคราญ ศุภระมณี. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กาญจนบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บวรลักษณ์ คัคคีวิไลพร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของงาน
วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
_____. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา
ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประเสริฐ สุนทรชัย. (2554). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตอำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ปราณี साโพรวัน. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศ.ม.
สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พจนารถ วาดกลิ่น. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
การดำเนินงาน ด้านวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่
สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.

- พรทิพย์ เกษุรานนท์. (2552). *ความไว้วางใจนั้นสำคัญไฉน*. เข้าถึงได้จาก https://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/1_2552/Relax.htm.
- พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร). (2556). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาณุพงษ์ คำญา. (2562). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. สกจนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภี อภรณ์เยี่ยม (2562). *โรงเรียนขนาดเล็กกับการพัฒนาพลเมืองท้องถิ่น*. มูลนิธิการศึกษาเพื่อสร้างพลเมืองไทย (Thai Civic Education–TCE Foundation). อาคารแคปิตอล เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอดลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชนิดา นิลมณี. (2554). *ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รวิวรรณ หงส์กิตติยานนท์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลำเพย เย็นมนัส, ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุคปฏิรูป การศึกษา เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://phrakhaoschool.com/newsdetail_7962_57832
- วรุณี ดวงจำปา. (2554). *ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วิทยา สวณกุลหลาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร.
- วันชัย โกลละสุด, การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม, เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://services.dpt.go.th/dpt_kmcenter/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=1
- วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีราชา. (2564). *หลักการจัดการ Principle of management*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/hlakkarcadkar32001003/hnwy-thi-9-kar-khwbkhum>.
- โคภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุริยา ช้องเสนาะ. (2558). *การดูแลและการศึกษาเด็กปฐมวัย*. ในการศึกษาของเด็กปฐมวัย หัวใจสำคัญของการศึกษา. เข้าถึงได้จาก [http : admin.e-library.onecapps.org/Book/1233.pdf](http://admin.e-library.onecapps.org/Book/1233.pdf).
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cohen, J.m.& Uphoff,N.T. (1980) *Participation's Place in Rural Development : Seekin Clarity Throung Specificity*. World Development.
- Gray A. Yukl, *Leadership in Organization* (New York: Prentice-Hill, 1981), 208 – 209.
- Rensis Likert, *New Patterns of Management* (New York: Mcgraw-Hill Book Company, (1961), 223.

Swansburg, R.M. (1996). *Management and leadership for nurse managers*. Boston :
Jones and Bartlett.

Watanura, S.E., Sebanc, A.M., & Gunnar, M.R. (2010). Riging cortisol at childcare:
Relations with nop.rest and temperament. *Developmental
Psychobiology*, 40, 33 – 42.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาค่า IOC จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.ชรีนดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. ดร.ศรีทัศน์ วิริสวา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์เพ็ญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. ดร.เพชรปानी อีทรพาณิชย์ ครูเชี่ยวชาญโรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาแนวทางการพัฒนา จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร
4. นายวิทยา ปัญญาประชุม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางกิ่งมณี ผ่านสุวรรณ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้านนาแก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. ดร.ปรารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
8. นายลือชัย รัชอินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแคน “คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. ดร.นิภาพร แสนเมือง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
10. ดร.รัชฎาพร งามยงบุตร ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล เต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคะนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์งษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคะนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์เพ็ญ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคชนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์งษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคชนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๕๗๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคณะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์งษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคณะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคชนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์งษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคชนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เพชรปราณี อินทรพาณิชย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคชนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เทพรังสรรค์ จันทรงชี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคชนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนม่วย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคณะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคณะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเดิ่นดอนขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคะนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญูกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคะนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช้างมิ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคะนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคะนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่านาตากาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคชนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคชนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอุมไผ่ไผ่ทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคะนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคะนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสองคอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคณะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคณะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคะนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคะนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปะฮี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคชนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคชนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาสวนาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคณะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิตนารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคณะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านภูเพ็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคชนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคชนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคณะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคณะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ปรารณทัศน์ แสนวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคณะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคณะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคชนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคชนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๕๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายลือชัย รัชอินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคณะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคณะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางกิ่งมณี ผ่านสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคณะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคณะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.นิภาพร แสนเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคชนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิตนารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคชนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวิทยา ปัญญาประชุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคชนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีรินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอขอบขออนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคชนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคชนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคชนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๕๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคชนะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๑๔๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคชนะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๙๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคณะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไฉล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคณะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๕๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางบุษบา เคณะอ่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางบุษบา เคณะอ่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๒๑๔ ๒๕๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๐๒๕/๒๕๖๕
IEC NO. HE ๖๔-๑๙๙

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ (Relationship Between
Participation Management And Effectiveness Of Small School Under Sakon
Nakhon Primary Educational Service Area Office ๑)
หัวหน้าโครงการวิจัย : นางนุชบา เคนะอ่อน
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๔. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๕. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

สุกษิณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุกษิณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๕

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ
เครื่องมือการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบ
มีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ขอให้พิจารณา แบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยจะนำการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้
เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมายดังนี้

+1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือใช้ได้

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ ไม่แน่ใจว่าใช้ได้

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ ใช้ไม่ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
	สอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1				
	1. การกำหนดเป้าหมาย				
1	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีการประชุม ร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา				
2	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของสถานศึกษา				
3	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางาน				
4	บุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง				
	2. การตัดสินใจ				
5	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุม และเปลี่ยนความคิดเห็นของครูและบุคลากร ทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อวางแผน กำหนด วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ				
6	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหา ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน				
7	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณา ทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาจากการ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
8	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น				
9	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาข้อมูลรายละเอียด ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน				
3. ความเป็นอิสระ					
10	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย				
11	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่				
12	ผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ				
13	ผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มความสามารถ				
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารโรงเรียนประสานงานขอความร่วมมือจากฝ่ายงานองค์กรหรือหน่วยงานอื่นให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
15	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนเองรับผิดชอบ				
16	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ				
17	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ				
18	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ริเริ่ม วางแผน เพื่อสนับสนุนด้านทรัพยากรแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม				
5. การไว้วางใจกัน					
19	เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้วให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม				
20	ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน				
21	ยอมรับและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ				
22	มีความภาคภูมิใจ ยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จของงาน				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
6. ความผูกพัน					
23	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความสามารถอยู่เสมอ				
24	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร				
25	ผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ที่รับผิดชอบ				
7. การรักษามูลประโยชน์					
27	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรความชอบและ ผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษาในอัตราส่วนที่เหมาะสม				
28	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้น แก่โรงเรียน				
29	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับและยกย่องการ ปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเหมาะสม				
8. การติดตามประเมินผล					
30	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของโรงเรียน				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
31	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น				
32	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน				
33	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
	สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1				
	1. ด้านการบริหารงานวิชาการ				
1	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา				
2	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
3	โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการจัดการเรียนการสอน				
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการ เรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ				
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระ เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตาม ความเหมาะสม				
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการผลิต พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา				
7	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและ ประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการ ประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย				
8	โรงเรียนมีการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจาก สถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการวิจัย ในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา				
10	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน				
2. ด้านการบริหารงบประมาณ					
11	โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์				
12	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ				
13	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความ เหมาะสมในการเสนอของบประมาณ				
14	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้				
15	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้งบประมาณและผลการ ดำเนินงาน				
16	โรงเรียนใช้ผลการดำเนินงาน โครงการเป็น ข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น				
17	โรงเรียนจัดทำแผนระดมและการใช้ทรัพยากร ทางการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน				
18	โรงเรียนจัดระบบการบริหารเงิน ได้แก่ การเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การ จ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกักเงินไว้เบิกเหลือ ปี ให้เป็นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด				

ขอ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
19	โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการบัญชีครบถ้วน ถูกต้องตามหลักนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ				
20	โรงเรียนมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน				
3. ดานการบริหารงานบุคคล					
21	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน				
22	โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม				
23	โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรมศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ ฯลฯ				
24	โรงเรียนจัดระบบกำกับดูแล ส่งเสริมให้ครูประพฤติ ปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ				
25	โรงเรียนจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบแก่ครูและบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสมด้วยความเป็นธรรม				
26	โรงเรียนจัดระบบการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของครูและบุคลากร				
27	โรงเรียนจัดระบบยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
28	โรงเรียนจัดระบบดำเนินการทางวินัยและรักษา วินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าง ยุติธรรม				
29	โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู				
30	โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูอย่างยุติธรรม				
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป					
31	โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการ โดยจัดทำแผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอน การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ				
32	โรงเรียนจัดทำระบบการประสานงานและ พัฒนาเครือข่ายการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษา และสถานศึกษา				
33	โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร ชัดเจน และครอบคลุมตามภารกิจสอดคล้อง กับสภาพปัจจุบันและความต้องการ				
34	โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพ เรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการ ใช้ประโยชน์				
35	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับ การบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
36	โรงเรียนส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง				
37	โรงเรียนจัดทำแผนการส่งเสริมการจัดกิจกรรมของนักเรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดกิจกรรมที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน				
38	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน				
39	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และรายงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ				
40	โรงเรียนมีการวางแผน และดำเนินการจัดระบบควบคุมภายใน				



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์โดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด จึงให้ท่านโปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในโอกาสต่อไป
 3. แบบสอบถามนี้ มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และต้องขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางบุษบา เคณะอ่อน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

.....

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารโรงเรียน

ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 10 ปี

ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2

สอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามอย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการบริหารงาน ตามความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็นพิจารณาเกณฑ์ ดังนี้

- 5 = มากที่สุด หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 = มาก หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มาก
- 3 = ปานกลาง หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 = น้อย หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ น้อย
- 1 = น้อยที่สุด หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	การบริหารแบบมีส่วนร่วม		✓			

ข้อ 00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าในสถานศึกษาของท่านมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มาก

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การกำหนดเป้าหมาย						
1	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางาน					
4	บุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
2. การตัดสินใจ						
5	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมและเปลี่ยนความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ					
6	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ					
8	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาข้อมูลรายละเอียด ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน					
3. ความเป็นอิสระ						
10	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย					
11	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
12	ผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
13	ผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มความสามารถ					
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน						
14	ผู้บริหารโรงเรียนประสานงานขอความร่วมมือจากฝ่ายงานองค์กรหรือหน่วยงานอื่นให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร					
15	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนเองรับผิดชอบ					
16	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
18	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ริเริ่ม วางแผน เพื่อสนับสนุนด้านทรัพยากรแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
5. การไว้วางใจกัน						
19	เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้วให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม					
20	ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
21	ยอมรับและชื่นชมผู้ใดบังคับบัญชาว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ					
22	มีความภาคภูมิใจ ยินดี และปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จของงาน					
6. ความผูกพัน						
23	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความสามารถอยู่เสมอ					
24	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร					
25	ผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7. การรักษามลประโยชน์						
27	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในอัตราส่วนที่เหมาะสม					
28	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน					
29	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับและยกย่องการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม					
8. การติดตามประเมินผล						
30	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
31	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น					
32	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
33	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					

ขอเสนอแนะ

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1

.....

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามอย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ ตรงกับระดับการบริหารงาน ตามความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็นพิจารณา เกณฑ์ ดังนี้

5 = มากที่สุด หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 = มาก หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับ มาก

3 = ปานกลาง หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 = น้อย หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับ น้อย

1 = น้อยที่สุด หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก			✓		

ข้อ 00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าในสถานศึกษาของท่าน มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับ ปานกลาง

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา					
2	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
3	โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน					
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม					
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
7	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย					
8	โรงเรียนมีการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด					
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
10	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการบริหารงบประมาณ						
11	โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
12	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ					
13	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความเหมาะสม ในการเสนอของบประมาณ					
14	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่ายและ การอนุมัติงบประมาณอย่างเป็นระบบและสามารถ ตรวจสอบได้					
15	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงาน ผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน					
16	โรงเรียนใช้ผลการดำเนินงาน โครงการ เป็นข้อมูล ในการพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น					
17	โรงเรียนจัดทำแผนระดมและการใช้ทรัพยากรทาง การศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน					
18	โรงเรียนจัดระบบการบริหารเงิน ได้แก่ การเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลืออมปี ให้เป็นตาม ที่กระทรวงการคลังกำหนด					
19	โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการบัญชีครบถ้วน ถูกต้องตามหลักนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงาน ภาครัฐ					
20	โรงเรียนมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของ สถานศึกษาอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการบริหารงานบุคคล						
21	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
22	โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม					
23	โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ ฯลฯ					
24	โรงเรียนจัดระบบกำกับดูแล ส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
25	โรงเรียนจัดระบบการพิจารณาความดี ความชอบแก่ครูและบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสมด้วยความเป็นธรรม					
26	โรงเรียนจัดระบบการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของครูและบุคลากร					
27	โรงเรียนจัดระบบยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ					
28	โรงเรียนจัดระบบดำเนินการทางวินัยและรักษาวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างยุติธรรม					
29	โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู					
30	โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูอย่างยุติธรรม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป						
31	โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการ โดยจัดทำแผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
32	โรงเรียนจัดทำระบบการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษา					
33	โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรชัดเจน และครอบคลุมตามภารกิจสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการ					
34	โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เชื้อต่อการใช้ประโยชน์					
35	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา					
36	โรงเรียนส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
37	โรงเรียนจัดทำแผนการส่งเสริมการจัดกิจกรรมของนักเรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดกิจกรรมที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน					
38	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานกิจการนักเรียน					
39	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และรายงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
40	โรงเรียนมีการวางแผน และดำเนินการจัดระบบควบคุมภายใน					

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผล
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

.....

คำชี้แจง

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 8 ด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ควรพัฒนา มี 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การควบคุมการปฏิบัติงาน การไว้วางใจกันและการติดตามประเมินผล และประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 ด้าน พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ควรพัฒนา มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยจึงต้องการแสวงหาแนวทางในการพัฒนา การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจได้นำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมและให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางบุษบา เคณะอ่อน
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 39 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ ขอ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	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	+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
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 40 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 1

ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	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
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
25	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 41 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. การกำหนดเป้าหมาย	1	.798
	2	.747
	ค่าความเชื่อมั่น .887	.806
	4	.675
2. การตัดสินใจ	5	.729
	6	.680
	ค่าความเชื่อมั่น .877	.782
	8	.784
	9	.559
3. ความเป็นอิสระ	10	.444
	11	.667
	ค่าความเชื่อมั่น .794	.665
	13	.652
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน	14	.670
	15	.739
	ค่าความเชื่อมั่น .896	.836
	17	.837
	18	.649
5. การไว้วางใจกัน	19	.769
	20	.844
	ค่าความเชื่อมั่น .895	.784
	22	.686
6. ความผูกพัน	23	.724
	24	.812
	ค่าความเชื่อมั่น .863	.613
	26	.711

ตาราง 41 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
7. การรักษาผลประโยชน์	27	.787	
	28	.637	
	ค่าความเชื่อมั่น .835	29	.677
8. การติดตามประเมินผล	30	.652	
	31	.835	
	ค่าความเชื่อมั่น .881	32	.819
	33	.694	
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม การบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1			
มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .966			

ตาราง 42 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
1. การบริหารงานวิชาการ	1	.584	
	2	.721	
	3	.714	
	4	.700	
	ค่าความเชื่อมั่น .915	5	.730
	6	.735	
	7	.749	
	8	.713	
	9	.639	
	10	.612	
2. การบริหารงบประมาณ	11	.535	
	12	.632	
	13	.629	
	14	.629	
	ค่าความเชื่อมั่น .890	15	.722
	16	.680	
	17	.663	
	18	.654	
	19	.581	
	20	.590	
3. การบริหารงานบุคคล	21	.654	
	22	.597	
	23	.652	
	24	.674	
	ค่าความเชื่อมั่น .899	25	.519

ตาราง 42 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	26	.617
	27	.694
	28	.814
	29	.602
	30	.679
4. การบริหารงานทั่วไป	31	.720
	32	.672
	33	.714
	34	.681
ค่าความเชื่อมั่น .923	35	.657
	36	.798
	37	.670
	38	.775
	39	.669
	40	.746
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ประสิทธิภาพการ บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .967		

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AA1	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.1127	.67140	.09402
	ครูผู้สอน	175	4.1071	.63508	.04801
AA2	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.1294	.67388	.09436
	ครูผู้สอน	175	4.0914	.64352	.04865
AA3	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.1029	.66177	.09267
	ครูผู้สอน	175	3.9929	.60078	.04541
AA4	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.1176	.73992	.10361
	ครูผู้สอน	175	4.0560	.62795	.04747
AA5	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.0441	.72579	.10163
	ครูผู้สอน	175	4.0214	.65096	.04921
AA6	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.0392	.74056	.10370
	ครูผู้สอน	175	4.1943	.64780	.04897
AA7	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.0784	.75891	.10627
	ครูผู้สอน	175	4.0781	.65380	.04942
AA8	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.0735	.78150	.10943
	ครูผู้สอน	175	4.0300	.68294	.05163

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
AA1	Between Groups	1.507	2	.753	1.842	.161
	Within Groups	91.212	223	.409		
	Total	92.719	225			
AA2	Between Groups	.684	2	.342	.810	.446
	Within Groups	94.136	223	.422		
	Total	94.820	225			
AA3	Between Groups	.190	2	.095	.249	.780
	Within Groups	84.990	223	.381		
	Total	85.179	225			
AA4	Between Groups	.361	2	.180	.420	.657
	Within Groups	95.774	223	.429		
	Total	96.135	225			
AA5	Between Groups	.865	2	.433	.972	.380
	Within Groups	99.225	223	.445		
	Total	100.091	225			
AA6	Between Groups	.556	2	.278	.615	.541
	Within Groups	100.834	223	.452		
	Total	101.390	225			
AA7	Between Groups	.294	2	.147	.318	.728
	Within Groups	102.881	223	.461		
	Total	103.175	225			
AA8	Between Groups	.009	2	.004	.009	.991
	Within Groups	111.758	223	.501		
	Total	111.767	225			
AA	Between Groups	.322	2	.161	.609	.545
	Within Groups	59.008	223	.265		
	Total	59.330	225			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BB1	Between Groups	.116	2	.058	.145	.865
	Within Groups	89.131	223	.400		
	Total	89.247	225			
BB2	Between Groups	.036	2	.018	.050	.952
	Within Groups	80.295	223	.360		
	Total	80.331	225			
BB3	Between Groups	.349	2	.175	.473	.623
	Within Groups	82.301	223	.369		
	Total	82.650	225			
BB4	Between Groups	.024	2	.012	.040	.961
	Within Groups	68.556	223	.307		
	Total	68.580	225			
BB	Between Groups	.050	2	.025	.090	.914
	Within Groups	61.523	223	.276		
	Total	61.573	225			

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิตและหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตร
 ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายวิชา ปัญญาประชุม
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางกิ่งมณี ผ่านสุวรรณ ศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.ปรารณทัตต์ แสนวิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายลือชัย รัชอินทร์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแคน “คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์”
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.นิภาพร แสนเมือง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร
ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางบุษบา เคณะอ่อน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 16 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2520
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	177/12 ถนนประชาอุทิศ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโคกแก้ว ตำบลนาแก้ว อำเภอโพนนาแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านอ้อมแก้วบำรุงวิทย์ อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2536	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโพนพิทยาคม อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2539	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2544	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาเอกการประถมศึกษา สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2554	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2565	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2544	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2547	เจ้าพนักงานธุรการ เทศบาลตำบลบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2548	เจ้าพนักงานธุรการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

พ.ศ. 2554 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านหนองผือ ตำบลบ้านเอื้อง
อำเภอศรีสงคราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน ครู โรงเรียนบ้านโคกแก้ว ตำบลนาแก้ว อำเภอโพธิ์นาแก้ว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1