



การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

โดย

นายวีรยุทธ แสงศิริวัฒน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2550
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE
EFFECTIVENESS OF THE PROVINCIAL NON – FORMAL EDUCATION CENTRE

By

Werayut Sangsiriwat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2007

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด” เสนอโดย นายวีรยุทธ แสงสิริวัฒน์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร
2. รองศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย
3. อาจารย์ ดร.วัชনীร์ เซาว์ดำรงค์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช)

...../...../.....

.....กรรมการกรรมการ

(นายสมพร เสียงเพราะ)

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

...../...../.....

.....กรรมการกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย)

(อาจารย์ ดร.วัชনীร์ เซาว์ดำรงค์)

...../...../.....

...../...../.....

46252406 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม / ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

วิทยุทธ แสงสิริวัฒน์ : การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รศ.ดร.ชวชนม ชินะตั้งกูร. รศ.ดร.จิราวรรณ คงคล้าย. และอ.ดร.วิชเนย์ เชาวดีดำรง. 121 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 2) ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 66 ศูนย์ ผู้ให้ข้อมูล ศูนย์ละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รองผู้อำนวยการศูนย์/ผู้ทำหน้าที่แทน ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนวยการ ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ และครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ รวม 330 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ใช้แนวคิดของสวอนซเบิร์ก (Swansburg) ส่วนประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาใช้แนวความคิดของพาร์สันส์ (Parsons) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการบูรณาการ และ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม

3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการไว้วางใจกันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1..... 2..... 3.....

46252406 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : PARTICIPATIVE MANAGEMENT / EFFECTIVENESS OF THE PROVINCIAL NON – FORMAL
EDUCATION CENTRE

WERAYUT SANGSIRIWAT: THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS
AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF THE PROVINCIAL NON – FORMAL EDUCATION CENTRE. THESIS
ADVISORS: ASSOC. PROF. CHUANCHOM CHINATANGKUL, Ph.D. ASSOC. PROF. CHIRAWAN KONGKLAI,
Ph.D. AND WACHANEE CHOUDUMRONG, Ph.D. 121 pp.

The purposes of this research were to determine : 1) the participative management of
administrators of the provincial non-formal education centre, 2) the effectiveness of the provincial non-formal
education centre, and 3) the participative management of administrators affecting the effectiveness of the
provincial non-formal education centre. The samples were 66 centers. The respondents were directors, sub
personnel, operate of teacher in personnel, operate of teacher in the academic, operative center of teacher
in personnel were respondents of 330 in total. The research instrument was a questionnaire about the
participative management of administrators on the concept of Swansburg ,and the effectiveness of the
provincial non-formal education centre on the concept of Parsons. The statistics used were frequency,
percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that :

1. The participative management of administrators to the provincial non-formal education
centre were overall and each aspect at a high level ranking on order : commitment ,trust, autonomy, goals &
objectives.

2. The effectiveness of the provincial non-formal education centre were overall and each
aspect at a high level : ranking on order : latency, adaptation, integration, goal attainment.

3. The participative management of administrators were overall affecting the
effectiveness of the provincial non-formal education centre 0.05 level of significance.

3.1 The participative management of administrators were commitment and goals &
objectives affecting the effectiveness of the provincial non-formal education centre were overall

3.2 The participative management of administrators were trust affecting the
effectiveness of the provincial non-formal education centre Integration aspect

Department of Educational Administration Graduate School Silpakorn University Academic year 2007

Student's signature.....

Thesis Advisors' signature 1.....2.....3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้โดยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ชวณชม ชินะตั้งกูร รองศาสตราจารย์ ดร.จิรวรรณ คงคล้าย อาจารย์ ดร.วิชนีย์ เชาว์ดำรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช ประธานสอบ และนายสมพร เสียงเพราะ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและช่วยเหลือตลอดถึงการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบนมัสการขอพระคุณพระอุบาลีคุณูปมาจารย์ อดีตเจ้าอาวาสวัดไร่ขิง ที่สนับสนุนงบประมาณในการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่อนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือเพื่อให้ได้มาตรฐาน ความถูกต้องในด้านต่างๆ จนสามารถนำไปเพื่อทดลองเครื่องมือในที่สุด

โอกาสนี้ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โครงการพิเศษ รุ่นที่ 23 ที่เป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เสมอมา อีกทั้ง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจที่สำคัญจนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแด่ผู้มีพระคุณ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ ตลอดจนจนภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ข้อคำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	10
ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	11
การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	13
ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	18
ประสิทธิผลองค์การ.....	20
ความหมายของประสิทธิผลองค์การ.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับระบบสังคมของ Parsons.....	22
ความหมายของการกระทำทางสังคม.....	26

บทที่	หน้า
องค์ประกอบของการกระทำทางสังคม.....	26
แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การ.....	27
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.....	38
ความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน.....	38
โครงสร้างการบริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.....	40
อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.....	41
อำนาจหน้าที่ตามคำสั่งและตามที่กระทรวงมอบหมาย.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
สรุป.....	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	50
ระเบียบวิธีวิจัย.....	51
แผนแบบการวิจัย.....	51
ประชากร.....	51
กลุ่มตัวอย่าง.....	53
ตัวแปร.....	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	55
การรวบรวมข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	56
สรุป.....	57
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	58
ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด.....	60
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.....	64

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.....	70
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
สรุปผลการวิจัย.....	80
การอภิปรายผลการวิจัย	81
ข้อเสนอแนะ.....	87
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	87
ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป.....	88
บรรณานุกรม.....	89
ภาษาไทย.....	89
ภาษาอังกฤษ.....	92
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	96
ภาคผนวก ข สำเนาหนังสือขออนุญาตทดลองเครื่องมือ และรายชื่อศูนย์สำหรับ ทดลองเครื่องมือ.....	99
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	102
ภาคผนวก ง สำเนาหนังสือเก็บรวบรวมข้อมูล	106
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	111
ประวัติผู้วิจัย.....	121

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์กร..... 36
2	จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล..... 52
3	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 59
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยภาพรวม..... 60
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน..... 61
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร ด้านความยึดมั่นผูกพัน..... 62
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน..... 63
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร ด้านการไว้วางใจกัน..... 63
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม..... 65
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการปรับตัว..... 65
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย..... 67
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ..... 68
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม..... 69
14	วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม..... 72

ตารางที่	หน้า
15	วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการปรับตัว..... 73
16	วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย..... 74
17	วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ..... 75
18	วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม..... 77

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
2 แสดงขอบเขตของการวิจัย	8
3 โครงสร้างของระบบการปฏิบัติการทั่วไป.....	25
4 ระบบย่อยของสังคมและหน้าที่พื้นฐาน.....	25
5 องค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร.....	29
6 โครงสร้างการบริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด.....	40
7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดในภาพรวม.....	70
8 สรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด.....	79

บทที่ 1 บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมทุกระดับอย่างสันติสุขโดยผ่านรูปแบบของการศึกษา 3 รูปแบบที่บูรณาการกันอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน 2548 :1) การศึกษาของมนุษย์นั้นมิได้สิ้นสุด เมื่อบุคคลจบการศึกษาภาคบังคับในระบบโรงเรียน เช่น ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา หรือระดับอุดมศึกษาเท่านั้น การศึกษาของมนุษย์นั้น จำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และต้องถือว่าเป็นการกระทำอย่างถาวรตลอดไปอันเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนอย่างเดียว ยังไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการในการเรียนรู้ของประชาชนได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีรูปแบบที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่นและสามารถสนองความต้องการด้านการเรียนรู้ของประชาชนได้อย่างกว้างขวางควบคู่ไปกับการประกอบอาชีพในชีวิตประจำวันด้วย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน ม.ป.ป. : 2) การจัดการศึกษานอกโรงเรียนที่ผ่านมาประสบความสำเร็จมากน้อยแปรผันไปตามนโยบาย การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ อัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ของสังคม และเงื่อนไขอื่น ๆ ในบริบทต่าง ๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศในแต่ละยุคสมัย จากกระแสการเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางการเมือง ระบบเศรษฐกิจ การศึกษา การขยายตัวของความเป็นสังคมการเรียนรู้ การนำความรู้ไปใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การในทุกองค์การ โดยเฉพาะในภาครัฐ ผู้บริหารต้องวางแผนการใช้ทรัพยากรในทุกๆ ด้านที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ท่ามกลางการบริหารที่มีสภาพความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น ตัวชี้วัดที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ (organizational effectiveness) ประสิทธิภาพขององค์การมีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ เป็นการแสดงถึงบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดขององค์การไว้ (Etzioni 1964; Reddin 1970; Robbin 1990)

ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย องค์กรนั้นก็ล้มละลายไป (Banard :1968) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า แนวความคิดเรื่องประสิทธิผล คือ ตัวชี้วัดที่เป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายถึงความสำเร็จในการบริหารองค์กร แต่การที่จะทำให้ประสิทธิผลบังเกิดขึ้นได้จะต้องอาศัยกระบวนการที่ชัดเจน ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย และการที่จะสามารถทำให้นักบุคลากรในองค์กรมีการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งสำคัญคือผู้บริหารอาจต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้าสนับสนุน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนและคนในองค์กร จึงเน้นนโยบายการบริหารประเทศที่ประชาชนคือศูนย์กลางการบริหาร โดยนำแนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (participatory democracy) ซึ่งแนวคิดนี้ได้ตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน และการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ และรวมถึงการมีส่วนร่วมของภาคีรัฐและเอกชนทั้งในองค์กรและนอกองค์กร (มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐแนวใหม่ เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542) ผู้บริหารยุคใหม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีม (teamwork) และเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานแบบบนลงล่าง (top-down management) เป็นล่างขึ้นบน (bottom-up management) การบริหารในลักษณะนี้จะก่อให้เกิดการพัฒนาแนวความคิดในเชิงสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดนวัตกรรม อันจะนำไปสู่การบริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน ได้กำหนดกลยุทธ์ “กศน.ในทศวรรษใหม่สู่การปฏิบัติ” ปีงบประมาณ 2546 – 2550 จากความมุ่งมั่นที่จะผลักดันยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2546 เรื่อง ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยจัดทำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเพื่อให้หน่วยงาน สถานศึกษาได้มีความเข้าใจและความชัดเจนในยุทธวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่เป้าหมายหรือเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ และมติคณะรัฐมนตรีอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ได้ถูกกำหนดมาตรฐานให้ทัดเทียมกับประเทศชั้นนำทางการศึกษานอกระบบของเอเชีย โดยการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรและการนำเทคนิคการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรการศึกษาออกโรงเรียนสู่องค์กรคุณภาพ

จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว อาจเป็นสัญญาณให้ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารการศึกษาออกโรงเรียน เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่างๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ นานานุกุล และคณะ, (2541 : 15) ที่ว่า การทำงานในองค์กรใดๆ ก็ตามหากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่การหาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหาการทำงานร่วมกัน ติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาวย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาให้ดีขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของดวงแก้ว กอแก้ว (2543 :17) ที่เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) การกระจายอำนาจในการบริหาร 3) การให้อำนาจในการตัดสินใจ และ4) การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จึงถือได้ว่า เป็นปัจจัยมีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับปฏิบัติ ถือเป็นเรื่องที่ทำทนายโดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารเข้าสนับสนุนเพื่อรวมใจของผู้ร่วมงานให้มีความเห็นตรงกันและสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสังเกตเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงต่อไป

ปัญหาของการวิจัย

จากการวิเคราะห์การบริหารจัดการศึกษาออกโรงเรียน ของสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนที่ผ่านมา พบว่า หน่วยงานสถานศึกษาในสังกัดยังไม่สามารถบริหารจัดการองค์กรสู่องค์กรคุณภาพได้ เนื่องจากปัญหาอุปสรรคด้านบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร และการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการ

บริหารงานปัจจุบัน รวมทั้งพัฒนากำลังความสามารถที่เป็นองค์ประกอบการบริหารด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และงบประมาณ ตลอดจนการพัฒนาผู้นำให้มีศักยภาพที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน 2547 : มปท.)

กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนในปัจจุบัน) ได้มอบหมายให้สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร(2546 : 137 – 143) ทำการศึกษาวิจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ตามนโยบายกรมการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัด ประจำปี 2546 : ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสุพรรณบุรี ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรวมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดชลบุรี และศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลในเชิงลบต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในด้านการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรชุมชนไม่ประสบความสำเร็จ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนเท่าที่ควร โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านเนื้อหาวิชาหลัก (main subject matters) คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result – Based Management : RBM) การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based Budgeting : PBB) เป็นต้น ควบคู่กับการสร้างนิสัย วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานใหม่ จากที่เคยติดยึดหรือเคยชินกับปรัชญาการบริหารยุคเก่าที่มุ่งเน้นการใช้กฎระเบียบ การควบคุม และการผูกขาดอำนาจการตัดสินใจต่างๆ ไว้กับตัวผู้บริหารเองเป็นสำคัญ เป็นการทำงานที่มุ่งเน้นมาตรฐานการให้บริการลูกค้า (customer service standards) เป็นหลัก

การนี้ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน (2550 : 8) ได้สรุปถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการว่า การรวบรวมคลังหลักสูตรของสถานศึกษายังไม่สมบูรณ์ การประเมินค่าน้ำหนักหลักสูตรระยะสั้นค่อนข้างช้า บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย หยุดเรียนกลางคัน และสถานศึกษาบางแห่งยังขาดระบบการจัดการที่ชัดเจนและ ที่สำคัญผู้บริหารเกิดความกังวลใจเกี่ยวกับครูที่จะช่วยทำงานในสำนักงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอก

โรงเรียนจังหวัด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากปัญหาและความสำคัญของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
2. เพื่อทราบประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
3. เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การ

ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามดังนี้คือ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับใด
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอก

โรงเรียนจังหวัด หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

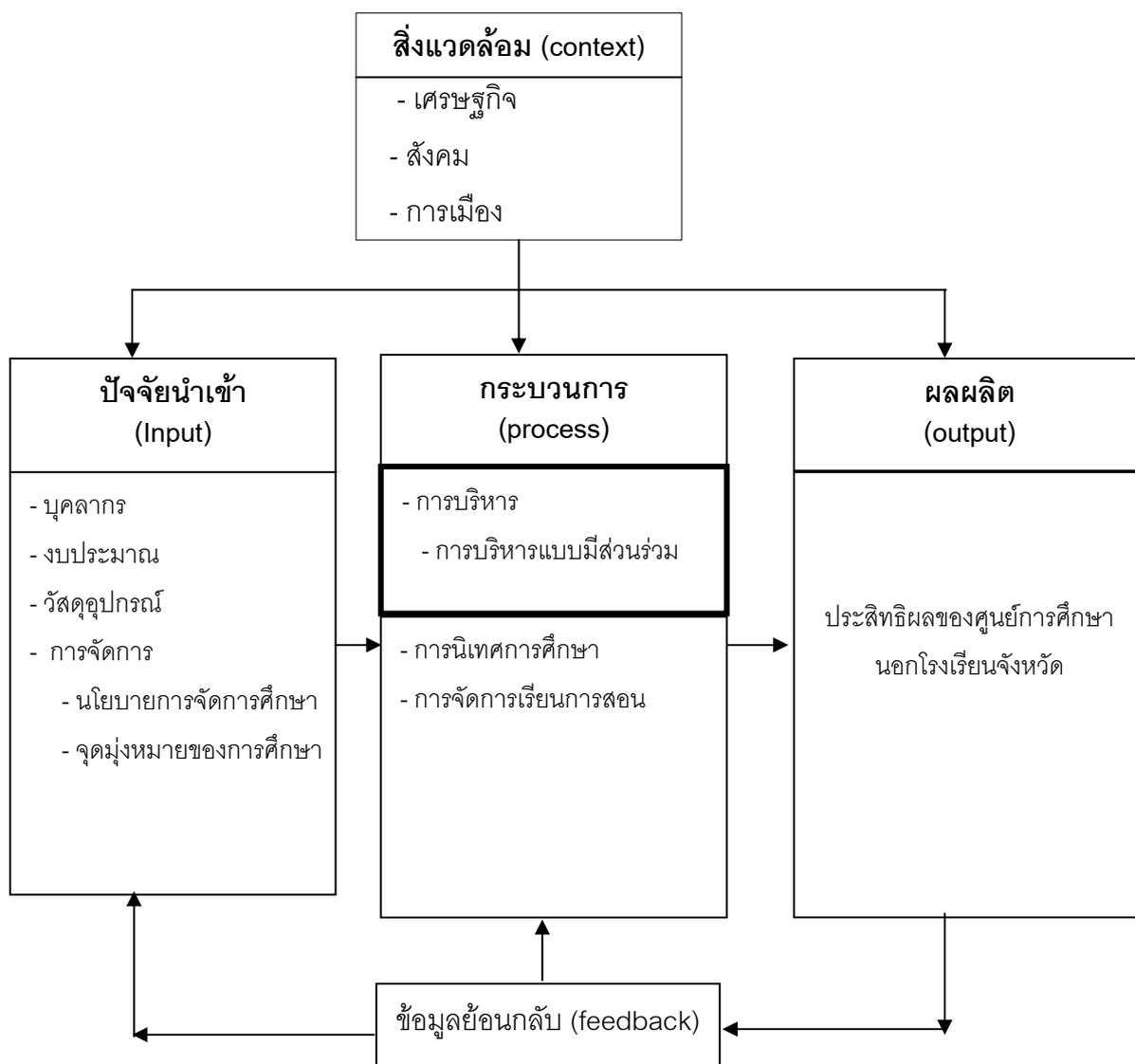
เพื่อให้การตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัยเป็นไปตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ ตั้งสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อยู่ใน ระดับปานกลาง
2. ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การบริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีลักษณะการจัดการเชิงระบบ เป็น องค์การระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อยๆ ภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ภายนอก โดยระบบจะยอมรับตัวป้อน (input) มีกระบวนการ (process) เปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้

กลายเป็นผลผลิต (output) ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Katz and Kahn 1978 : 20) ในระบบการบริหารจัดการองค์กร ปัจจัยนำเข้า (input) เป็นทรัพยากรที่นำเข้าสู่ระบบเพื่อให้เกิดการทำงานต่อไป คือปัจจัยการบริหารด้านบุคคล (man) การเงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ในด้านกระบวนการ (process) ซึ่งเป็นตัวเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จนเกิดเป็นผลผลิต (output) ซึ่งเป็นผลลัพธ์อันเกิดจากกระบวนการผลิต คือ ประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งเหล่านี้จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : บูรณาการจาก Daniel Katz and Robert L.Kahn, The Social Psychology of Organizations,2

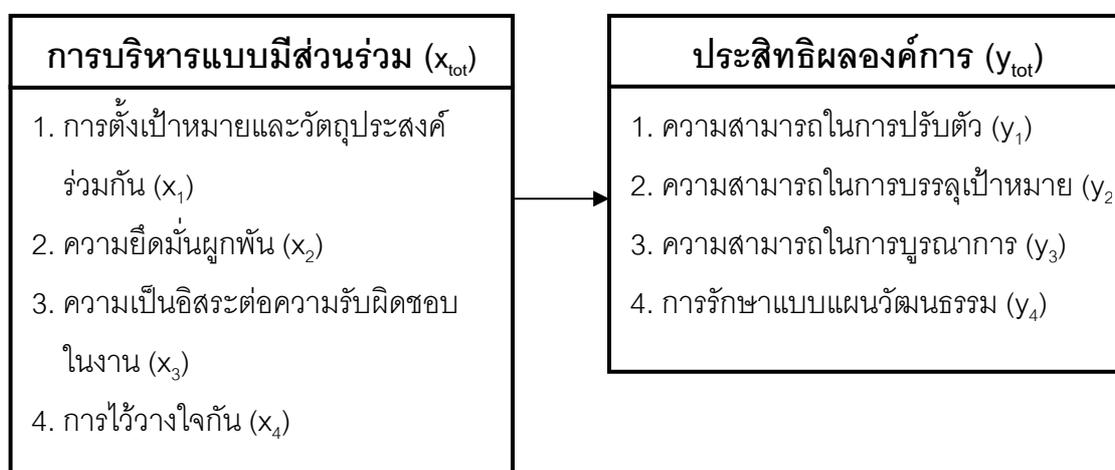
Ed (New York: John Wiley & Son, 1978), 20.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษากรอบแนวคิดในการศึกษา เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษาวิจัยไว้ ลิเคอร์ท (Likert 1961) เสนอแนวคิดว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารที่ดีที่สุด เพราะการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจเรื่องต่างๆ จะกระทำโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ใช้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกว่าเป็นคนมีคุณค่าและมีความสำคัญ ซึ่งจะเป็นลักษณะของการส่งเสริมหรือสนับสนุนความคิดที่เป็นอิสระ ได้มีการวิเคราะห์ปัญหา เลือกรเป้าหมาย มีการวางแผนและการจัดตารางทำงาน วรูม และ เดซี (Vroom and Deci 1970 : 16) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่า เป็นปริมาณของอิทธิพล ที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจ จากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตนเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องาน และจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือปรัชญาของแนวคิดในการควบคุมตนเอง มิใช่ควบคุมโดยองค์การ และ สวอนเบอร์ก (Swansburg 1996 : 391-394) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals & objectives) 2) ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy) 4) การไว้ใจกัน (trust)

ส่วนประสิทธิผลขององค์การนั้น ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดไว้เช่นกัน อาทิ แคมเบล (Campbell 1977 : 93 – 98) แสดงแนวคิดไว้ว่า เป็นแนวทางที่เกิดจากการพัฒนาและบูรณาการจากแนวทางที่ถือว่าองค์การมีหน้าที่การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) และองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบ (system) เป็นพื้นฐาน ทำให้มีแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ขององค์การ และยอมรับกันว่าประสิทธิผลมีลักษณะเป็นภาวะสันนิษฐาน (as a construct) เป็นพหุเกณฑ์ ดังนั้น องค์การมีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลได้ในเกณฑ์ที่แตกต่างกัน และมีการให้ความหมายหลากหลาย ส่วนสตีเยร์ (Steers 1977 : 46) ได้ตรวจสอบรูปแบบพหุเกณฑ์ของประสิทธิผลขององค์การ พบว่า ประสิทธิผลส่วนใหญ่ใช้ความสามารถในการปรับตัว /การยืดหยุ่น (adaptability / flexibility) ความสามารถในการผลิต (productivity) และความพึงพอใจ (satisfaction) และสรุปความถี่ของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลได้

การวิจัยครั้งนี้ ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ใช้กรอบตามแนวคิดของพาร์สัน (Parsons) 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการปรับตัว (adaptation) 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) 3) ความสามารถในการบูรณาการ (integration) และ 4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (latency) ที่เป็นผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามบทบาทหน้าที่และภารกิจของสถานศึกษา สามารถแสดงดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Russell C. Swansburg, Management and Leadership for Nurse Managers

(Boston: Jones and Bartlett, 1996), 391 – 393.

: Talcott Parson, Complex Organization: A Sociological Reader, cited by Wayne K.

Hoy and Cicil G. Miskel, Educational Administration: Theory Research and Practice, 4th ed. (New York: McGraw – Hill, Inc., 1991), 384 – 397.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดนิยาม ขอบเขตของศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่มีการประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการร่วมแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกิจกรรมการบริหารในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและการไว้วางใจกัน

ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นแนวทางที่เกิดจากการพัฒนาและบูรณาการมุ่งบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) และองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบ (system) เป็นพื้นฐานทำให้มีแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ขององค์การประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

การศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง การจัดการศึกษาแก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งการอ่านออก เขียนได้ และการศึกษาต่อเนื่องสายสามัญ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษาสายอาชีพหลักสูตรระยะสั้น และระยะยาว (ระดับประกาศนียบัตรอาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพ)

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด หมายถึง สถานศึกษาระดับจังหวัด สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน และส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เกี่ยวข้องจากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย เพื่อนำมาประกอบการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยกำหนดสาระสำคัญอันประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพองค์กร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผู้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมากและให้คำนิยามความหมายที่แตกต่างกัน ดังนี้

สมยศ นาวิกาน (2545 : 1) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึงกระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ประการสุดท้ายต้องการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

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

รอบบินส์ (Robbins 1990 : 356) ให้ความหมายว่าเป็นการที่ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเริ่มได้รับความสนใจ ตั้งแต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้น โดยก่อนหน้านั้นแนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มีอิทธิพลต่อการบริหารเป็นอย่างมาก ช่วงนั้นคนงานเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารสั่งการ โดยฝ่ายบริหารไม่ใส่ใจต่อความรู้สึกนึกคิดของคนงานและมองคนงานเป็นเสมือนเครื่องจักร แม้ถึงช่วงที่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้นอย่างชัดเจน แต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ ก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ฝ่ายบริหารหันมาให้ความสำคัญกับคนงานมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ, (2541 : 15) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การทำงานในองค์กรใดๆ ก็ตามหากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่การหาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหาการทำงานร่วมกัน ติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาวย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาให้ดีขึ้น

พิสัณห์ หิรัญวงษ์ (2541 : 30-31) เสนอแนวคิดไว้โดยสามารถจำแนก ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการสำคัญที่จะต้องทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อยๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงนี้ดำเนินการสร้างแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติงานตามที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหาร การประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น โรงเรียนสามารถสร้างหลักสูตรท้องถิ่นในกลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพเพื่อพัฒนาและให้ความรู้กับนักเรียนให้สอดคล้องกับท้องถิ่นได้

ขั้นที่ 3 การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชน ซึ่งเรื่องดังกล่าวสามารถนำมาให้การศึกษาในโรงเรียน เพื่อปลูกฝังค่านิยมให้มีความรัก ห่วงแหนและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้กับนักเรียนและชุมชนได้

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543 : 17) เสนอแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ

วูมและเดซี (Vroom and Deci 1970 : 16) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับคามพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือ ปรัชญาแนวความคิดในการควบคุมตนเอง (self – control or self – regulation) มิใช่ควบคุมโดยองค์การ (organization control)

ไบร์แมน (Bryman 1986 : 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า

2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) กับเป้าหมายองค์การ (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน

3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี ego – involved

รามเศ และราว (Ramesh and Rao 1990 : 24 - 25) ได้กล่าวถึงคำอธิบายของ ลิคเคอร์ท (Likert) และเพื่อนร่วมงานของเขาที่สถาบันวิจัยทางสังคมแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ เน้นถึงความจำเป็นในการพิจารณาทั้งทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทุนว่าเป็นทรัพย์สินที่ต้องการ จัดที่เหมาะสม ลิคเคอร์ท (Likert) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่รู้จักกันใน System 4 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะขององค์การ และผลการปฏิบัติงาน 4 แบบ ดังนี้

ระบบที่ 1 เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (exploitative – authority) เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่ และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา (benevolent – authority) เป็นความสัมพันธ์ แบบนายกับบ่าว ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 เป็นการให้คำปรึกษา (consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมี ความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 เป็นการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีผู้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก แต่ที่สำคัญและมีความน่าสนใจประกอบด้วย แนวคิด ดังนี้

โรเบิร์ต และเฟรด (Robert and Fred 1950 : 408 – 409) ได้ศึกษาว่าการบริหารแบบ มีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิกหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะเป็นไปได้โดยตรง และมีลักษณะเป็นทางการซึ่งจะมีผลประโยชน์เป็น แรงผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามในกรณีที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นไปได้โดยทางอ้อมและไม่เป็นทางการ การมี ส่วนร่วมอาจจะไม่ได้เกิดจากผลประโยชน์ก็ได้ โรเบิร์ต และเฟรด (Robert and Fred) ยังได้เสนอ ต่อไปอีกว่าในการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นก็คือการเข้าไปแบ่งปันหรือแบ่งส่วนในบางสิ่งบางอย่างที่ กำลังดำเนินอยู่ ซึ่งการแบ่งปันต่างๆ มีความเกี่ยวพันกันและการมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นในบริบท ทางสังคมนั้นๆ เอง นอกจากนี้ในประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นผลผลิต ที่ก่อให้เกิดสินค้าและบริการ ซึ่งจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทน นั้นเอง

ต่อมาแนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของโรเบิร์ต และเฟรด (Robert and Fred) มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยหันมามุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจเกิดขึ้นโดยตัวผู้บริหาร เมื่อเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่างๆ ตลอดจนเป็นการควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะเป็นผู้ซึ่งผลักดันผลสำเร็จให้แก่องค์การ โดยผ่านผู้ใต้บังคับบัญชา มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดต่างๆ ภายในองค์การ

โรเบิร์ต และเฟรด (Robert and Fred) พิจารณาต่อไปว่า กระบวนการตัดสินใจมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของการเลือกพฤติกรรมหนึ่งๆ ท่ามกลางทางเลือกมากมายที่ปรากฏอยู่ ซึ่งกระบวนการการตัดสินใจประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือขั้นตอนแรก บุคคลจะต้องมีความรู้พอสมควรต่อทางเลือกของพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำลังพิจารณาเพื่อทำการตัดสินใจอยู่ ขั้นตอนที่สอง คือบุคคลผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องให้ความหมายของทางเลือกแต่ละอัน ซึ่งคำนิยามดังกล่าว จะมีความเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่เป็นไปได้มากที่สุด ตลอดจนมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน สำหรับขั้นตอนสุดท้ายนั้นบุคคลจะต้องเลือกพฤติกรรมอันใดอันหนึ่งในท่ามกลางทางเลือกต่างๆ เหล่านั้นแล้วทำการตัดสินใจ พวกเขาเสนอว่าในองค์การหนึ่งๆ นั้นผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงแล้วทางเลือกต่างๆ ถูกเสนอและได้รับการยอมรับมาแล้วจากตัวผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการตัดสินใจ อย่างไรก็ตามผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าร่วมถกเถียงข่าวสารกับผู้บริหารโดยคำนึงถึงประเด็นและความเป็นเหตุเป็นผลต่างๆ ของบรรดาทางเลือกที่ถูกเสนอขึ้นมา

ต่อมา สเตราส์ (Strauss 1977 : 206 – 207) ได้ขยายความในประเด็นของการเข้าไปมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าในกระบวนการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นบุคคลจะต้องมีความชัดเจนต่อกระบวนการตัดสินใจและแบบแผนอิทธิพลอันแท้จริง เป็นไปได้ที่บางครั้งผู้บริหารประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เห็นว่าการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม แต่โดยแท้จริงแล้วเพื่อเป็นการให้กลุ่มลงนามหรือรับรองข้อเสนอกับผู้บริหารเสนอมามากกว่าจะขอคำแนะนำหรืออาจจะมีการกรณีที่ผู้บริหารชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะความคิดเห็น แต่ผู้บริหารก็ปฏิเสธหรือไม่เห็นด้วยกับความคิดดังกล่าว หรือแม้กระทั่งในบางกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนอาจจะรู้สึกกลัวหรือเกรงใจผู้บริหาร ดังนั้นจึงไม่กล้าเสนอทางเลือกที่แตกต่างกับผู้บริหารก็อาจเป็นไปได้ สเตราส์ (Strauss) เสนอว่า การมีส่วนร่วมสามารถจะเกิดขึ้นในการติดต่อที่ไม่เป็นทางการ โดยผ่านการประชุมที่เป็นทางการหรือผู้แทนที่เป็นทางการ ยกตัวอย่างเช่นผู้บริหารจะถกเถียงปัญหา

ผู้ใต้บังคับบัญชา และได้รับคำแนะนำจากพวกเขาในระหว่างการพักรับประทานอาหารกลางวัน พักทานกาแฟหรือในงานเลี้ยงต่างๆ เป็นต้น (Strauss, quoted in Yulk 1981 : 206 – 207)

นอกจากนี้แล้ว ลิเคอร์ท (Likert 1961 : 223) ยังได้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ (upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้นแต่จะพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพขององค์การที่เป็นทางการและองค์การไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี ลิเคอร์ท (Likert) ยังได้แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ คือ

ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหากับตนได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือและไว้วางใจกัน

ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในทางเกื้อกูลขององค์การ นำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอและเชื่อถือได้

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ

การตัดสินใจต่างๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้นและถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง

การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูว่ากล่าว

ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม เพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

เฮาส์ (House 1971 : 215) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้บรรยายลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เน้นไปที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (sharing of information) การแบ่งปันอำนาจ (sharing of power) และการแบ่งปันอิทธิพล (sharing of influence) ภายในองค์กรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกัน และยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน

วรูม และ เยทตอน (Vroom and Yetton 1973 : 13) ได้ร่วมกันศึกษาประเด็นเกี่ยวกับผู้นำในเรื่องของขอบเขตของการใช้อำนาจในการตัดสินใจที่นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม พฤติกรรมของผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางของวรูมและเยทตอน (Vroom and Yetton) นั้น ผู้นำจะมีส่วนร่วมในปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเป็นกลุ่มโดยการร่วมกับกลุ่มนั้นจะก่อให้เกิดการประเมินทางเลือกต่างๆ และพยายามประนีประนอมกันในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารจะไม่พยายามครอบงำกลุ่มเพื่อให้ยอมรับวิธีการแก้ปัญหาได้ถูกเสนอมาจากตน ตลอดจนยอมรับและสนับสนุนวิธีการแก้ปัญหาใดๆ ก็ตามที่กลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้เสนอมานั้นแล้วจะเห็นได้ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Yuki 1981 : 19 – 30)

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

1. การไว้วางใจกัน (trust) ให้แนวคิดว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร

2. ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) ให้แนวคิดว่าคุณคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสพการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ

ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals & objectives) ให้แนวคิดว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารดังกล่าวมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมกันแก้ไขปัญหา ตลอดจนความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเองหลังจากที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพึงพอใจ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารงานระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงานตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจจะนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคคลเติบโต และประสบความสำเร็จในงาน สร้างความรับผิดชอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาคือความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์การด้วยจึงมีผลดีต่อการบริหารงาน ดังนี้ (อนงค์ อนันตริยเวช 2539 : 34 – 35)

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง ทำให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาราบรื่นมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมาและสามารถยุติได้โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา

3. ความผูกพันของบุคคลต่อองค์การมีมากขึ้น เพราะสมาชิกรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าในองค์การ

4. มีความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การทำให้สมาชิกรู้แรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร ทำให้มีความไว้วางใจกันมากขึ้น อันนำไปสู่ความรับผิดชอบให้เกียรติและมีการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

5. การบริหารจะง่ายขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารจะง่ายขึ้นการควบคุมจะน้อยลง สมาชิกมีความรับผิดชอบมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น การรวมความรู้ความสามารถของผู้รู้ในหลายสาขาที่แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้นอันเป็นการพัฒนาการสื่อสารแบบสองทางให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. เป็นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 : 9) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจ (team spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน มีความเป็นไปได้อย่างสูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สวอนเบอร์ก (Swansburg 1996 : 339) ได้ประมวลประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการหลายท่าน ทั้งด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม สาธารณสุข และการพยาบาล ดังนี้

- 1) พนักงานมีความไว้วางใจกันสูง และสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- 2) ลดตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของพนักงานระดับบริหารลง
- 3) เพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น
- 4) ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
- 5) นิเทศงานด้วยตนเองกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัย และแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ (career development)
- 6) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- 7) เข้าใจกฎระเบียบได้ชัดเจนขึ้น
- 8) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น
- 9) ทำให้เกิดทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกัน มีแรงจูงใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ และทำให้เข้าใจองค์การได้ดียิ่งขึ้น
- 10) ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การ
- 11) ลดการขาดงาน
- 12) เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น
- 13) เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
- 14) ได้รับความคิดใหม่ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
- 15) แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถได้อย่างชัดเจน
- 16) ช่วยให้คนงานเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของวิชาชีพได้อย่างชัดเจน
- 17) ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน
- 18) เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจากการที่มีทัศนคติต่อองค์การในทางที่ดี
- 19) การทำงานนอกเวลาลดลง
- 20) ต้นทุนในการบริหารลดลง
- 21) เป็นการส่งเสริมทักษะและช่วยให้คนงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเองซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ
- 22) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

23) เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้น ความขัดแย้งลดลง ต้นทุนลดลงในขณะที่ผลผลิตเพิ่มขึ้น และหน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น 2) ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้ข้อมูลและความคิดจากทุกฝ่ายและแสดงถึงความสามารถในการบริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และ 3) ประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันเองดีขึ้น พนักงานมีความไว้วางใจกันสูง สามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพได้ดีขึ้น มีความรับผิดชอบและผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดต่างๆ ได้ดีขึ้น

ประสิทธิผลองค์กร

ประสิทธิผลองค์กร (organizational effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์กรถ้าองค์การสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์การนั้นจะล่มสลายไป ดังนั้น ซามูโต (Zamuto) จึงได้มีการศึกษาสร้างแนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร และองค์การเพื่อประสิทธิผลองค์กรให้สูงขึ้นแต่เนื่องจากทฤษฎีองค์การมีหลายแนวคิดเป็นผลให้มีการให้ความหมายประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกัน

ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

บานาร์ด (Barnard 1968 : 55) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร คือ การตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างสมบูรณ์ ความเข้มของการตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดความเข้มของประสิทธิผล

ชีน (Schein 1970 : 118) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่าหมายถึงสมรรถนะ (capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

แคมป์เบล (Campbell 1977 : 93 - 98) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินประสิทธิผลองค์กรเป็นแนวทางที่เกิดจากการพัฒนาและบูรณาการจากแนวทางที่ถือว่าองค์กรมีหน้าที่การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) และองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบ (system) เป็นพื้นฐาน ทำให้มีแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ขององค์กรและยอมรับกันว่าประสิทธิผลมีลักษณะเป็นภาวะสันนิษฐาน (as a construct) เป็นพหุเกณฑ์ ดังนั้น องค์กรที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลได้ในเกณฑ์ที่แตกต่างกันและมีการให้ความหมายหลากหลาย

ซามูโต (Zamuto 1991 : 6 - 7) ได้สรุปความหมายตามที่นักทฤษฎีองค์กรให้ไว้มี 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความหมายที่ใช้แนวทางเป้าหมาย (goal-based approach) มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย พิจารณาว่าการดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (system-based approach) เป็นความหมายที่เน้นถึงความหมายขององค์กรในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (multiple-contituencies approach) เป็นความหมายที่เน้นความสามารถในการตอบสนองของความพอใจของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องดังเช่น แคเมอรอนให้ ความหมายของประสิทธิผลองค์กร มีสาระสำคัญที่องค์กรจะต้องบรรลุเป้าหมายมีการจัดหาทรัพยากรที่ต้องการ กระบวนการภายในมีสุขภาพดี กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์มีความพอใจ

แฮนแนน และ ฟรีแมน (Hannan and Freeman 1997 : 109) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ กลุ่มหนึ่ง คือ Parsons Caplow และ Katz & Kahn (อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 5) ต่างเห็นพ้องในทำนองเดียวกันว่าประสิทธิผลองค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) ขององค์กรแต่ประสิทธิภาพก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งของเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและสามารถรักษาไว้ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ขององค์กรอีกด้วย (organizational maintenance) Parsons (1960 อ้างถึงใน Hall 1991 : 263 - 269) ได้ใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (social function model) อธิบายประสิทธิผลองค์กรโดยระบุว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลจะต้องทำหน้าที่ 4 ประการได้เป็นอย่างดี คือ

1) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (adaptation) 2) ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย (goal attainment) 3) ความสามารถในการบูรณาการ (integration) 4) สิ่งที่ยังซ่อนเร้นอยู่ภายใน (latency) ซึ่งหมายถึงการรักษารูปแบบหรือการดำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมขององค์การ Argyris (1964 อ้างถึงในภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ 2529 : 107) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่าเป็นสภาวะซึ่งองค์การตามระยะเวลาที่ผ่านมาเพิ่มผลผลิตขึ้นในขณะที่ตัวป้อนคงที่หรือลดน้อยลงหรือมีผลผลิตที่คงที่ในขณะที่ตัวป้อนลดน้อยลง ซึ่งจากความหมายดังกล่าวจึงนำมิติของเวลา (timedimension) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการวัดประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือ การวิเคราะห์องค์การก็ต้องวิเคราะห์กระบวนการหรือวงจรของการนำทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยหรือตัวป้อนมาจัดการให้ออกมาเป็นผล กลับสู่สภาพแวดล้อมผ่านระยะเวลาในทำนองเดียวกันการทดสอบขั้นสุดท้ายของความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ องค์การสามารถรักษาสภาพไว้ได้ในสภาพแวดล้อม หรืออีกนัยหนึ่งการอยู่รอด (survival) ขององค์การ คือ มาตรการขั้นสุดท้ายในการทดสอบความมีประสิทธิภาพขององค์การในระยะยาว

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการบูรณาการเพื่อความอยู่รอด และดำรงรักษาแบบแผนที่ดีขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผล เป็นตัววัดและเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด อย่างไรก็ตามคำว่าประสิทธิผล ยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขา นักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงินมองประสิทธิผลขององค์การในรูปของผลกำไร หรือผลตอบแทนจากการลงทุน สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่อยู่ในรูปของสินค้าและหรือบริการในมุมมองของนักการศึกษา ประสิทธิผล อาจพิจารณาถึงคุณภาพของนักเรียนที่จบการศึกษา ความพึงพอใจของครูและผู้ปกครอง

แนวคิดเกี่ยวกับระบบสังคม ของ Parsons

Parsons เป็นนักการศึกษาและนักสังคมวิทยาที่มีชื่อเสียงในสหรัฐอเมริกา เกิดเมื่อปี ค.ศ. 1902 และเสียชีวิตในปี ค.ศ. 1979 Parsons ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (structural - functionalism) ซึ่งกลายเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับ Parsons ปีที่มีความสำคัญของ Parsons และสังคมวิทยาของสหรัฐอเมริกา คือ ปี ค.ศ. 1937 อันเป็นปีที่ Parsons พิมพ์หนังสือ The Structure of Social Action ซึ่งเป็นหนังสือที่มีความสำคัญต่อทฤษฎีสังคมวิทยาในสหรัฐอเมริกาเป็นอย่างยิ่ง ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยม (structural - functionalism) ที่ปรากฏในหนังสืออีกเล่มหนึ่งของ Parsons ชื่อ The Social System (1951) ในหนังสือเล่มนี้ Parsons ได้ให้ความสนใจต่อโครงสร้างของสังคมระบบความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน โครงสร้างต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะเป็นการสนับสนุนกันและกัน จุดเน้นที่สำคัญคือความเป็นระบบระเบียบจะถูกรักษาให้ท่ามกลางองค์ประกอบที่แตกต่างกันของสังคม การเปลี่ยนแปลงได้รับการพิจารณาว่าเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน และในท้ายที่สุด Parsons ได้ยอมรับทัศนคติการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในแง่ของวิวัฒนาการโดยเฉพาะระบบวัฒนธรรมและบุคลิกภาพ

1. ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยม

ในทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยม คำว่าโครงสร้าง และหน้าที่ ไม่จำเป็นต้องใช้คู่กันเสมอไป แม้ว่าในทางปฏิบัติมักจะใช้ควบคู่กันก็ตาม เราอาจจะศึกษาโครงสร้างของสังคมโดยไม่ให้ความสนใจหน้าที่ก็ได้ ในทำนองเดียวกันเราอาจจะพิจารณาหน้าที่อย่างไรก็ตามในทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยมนั้น มีลักษณะเด่นตรงที่ให้ความสนใจที่โครงสร้างและหน้าที่

ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยม แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทฤษฎีหน้าที่นิยมในเชิงปัจเจกบุคคล (individualistic functionalism) ทฤษฎีประเภทนี้จุดความสนใจอยู่ที่ความต้องการของตัวผู้กระทำ และโครงสร้างที่มีขนาดใหญ่ เช่น สถาบันสังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อสนองต่อความต้องการของบุคคล

2. ทฤษฎีหน้าที่นิยมระหว่างบุคคล (Interpersonal functionalism) จุดของความสนใจของทฤษฎีหน้าที่นิยมประเภทนี้ อยู่ที่ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationship)

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

ความสนใจของทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยมอย่างหนึ่งก็คือ การวิเคราะห์สิ่งต่างๆ เช่น โครงสร้างและหน้าที่ ที่จำเป็นต่อระบบสังคมเพื่อการอยู่รอด Parsons ได้มีส่วนอย่างมากในการสร้างผลงานทางทฤษฎีสังคมวิทยา งานในระยะแรกๆ ในชีวิตของเขามีความแตกต่างอย่างสำคัญกับงานยุคหลัง ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยมของ Parsons ได้กล่าวถึงหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ ของระบบสังคมหรือองค์การเรียกโดยย่อว่า A G I L

ความหมายของหน้าที่คือ กลุ่มกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการไปเพื่อตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งหลายอย่างของระบบ โดยอาศัยค่านิยมดังกล่าว Parsons เชื่อว่ามีหน้าที่พื้นฐานอยู่ 4 ประการ เป็นสิ่งที่จำเป็น ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม เพื่อที่จะดำรงอยู่ได้ระบบจำเป็นจะต้องทำหน้าที่ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การปรับตัว ระบบจำเป็นต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอก จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
2. การบรรลุเป้าหมาย ระบบต้องมีการกำหนดและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักต่างๆ
3. การบูรณาการ ระบบจำเป็นจะต้องกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ และจะต้องจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่พื้นฐานอื่น ๆ อีก 3 ประการ (A G L)
4. การธำรงไว้ซึ่งแบบแผน ระบบจะต้องธำรงไว้และฟื้นฟู แรงจูงใจของปัจเจกบุคคล และแบบแผนทางวัฒนธรรมและธำรงไว้ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าว

ในระดับทั่วไป หน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ มีความเกี่ยวข้องกับระบบปฏิบัติการ 4 ระบบ ได้แก่ อินทรีย์ทางชีววิทยา (biological organism) ซึ่งเป็นระบบการปฏิบัติการที่จัดการหน้าที่ในการปรับตัวโดยการปรับและเปลี่ยนรูปของโลกภายนอก ระบบบุคลิกภาพ (personality system) ทำหน้าที่ทางด้านการบรรลุเป้าหมายต่างๆ ดังกล่าว ระบบสังคม (social system) ดูแลเกี่ยวกับหน้าที่ทางด้านบูรณาการ โดยการควบคุมส่วนต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ และระบบวัฒนธรรม (cultural system) ทำหน้าที่ธำรงไว้ซึ่งแบบแผน โดยการกำหนดบรรทัดฐาน และค่านิยมแก่ผู้ปฏิบัติ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้มีการปฏิบัติ แผนภูมิต่อไปนี้จะสรุปให้เห็นถึงโครงสร้างของการปฏิบัติในกรอบของหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ (A G I L)

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

แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างของระบบการปฏิบัติการทั่วไป

ที่มา : Talcott Parsons, The Evolution of Societies (Englewood Cliffs: Prentice – Hall, 1977), 133 – 140.

ระบบสังคมของ Parsons ถือว่าสังคมเป็นกลุ่มที่ค่อนข้างจะมีความพอเพียงในตัวเอง โดยที่สมาชิกของกลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการของปัจเจกบุคคลและของส่วนรวม และสามารถจะมีชีวิตอยู่ภายในกรอบของตัวเองได้ Parsons ได้แยกโครงสร้างออกเป็น 4 ประเภท หรือระบบย่อย (sub - system) ในฐานะที่เป็นหน้าที่ที่มีอยู่ในสังคม

L	ระบบค้ำครอง (Fiduciary system)	ระบบสังคม (social community)	I
A	ระบบเศรษฐกิจ (Economy)	ระบบการเมือง (Polity)	G

แผนภูมิที่ 4 ระบบย่อยของสังคมและหน้าที่พื้นฐาน

ที่มา : Talcott Parsons, The Evolution of Societies (Englewood Cliffs: Prentice – Hall, 1977), 133 – 140.

จากแผนภูมิที่ 4 อธิบายได้ว่าระบบย่อยที่ทำหน้าที่ในการปรับตัวของสังคมต่อสิ่งแวดล้อมโดยผ่านแรงงานการผลิตโดยผ่านการดำเนินงานดังกล่าว ระบบเศรษฐกิจปรับสภาพแวดล้อมให้เข้ากับความต้องการต่างๆ ของสังคม และช่วยสังคมปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริงภายนอก ระบบการเมือง ทำหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินตามจุดมุ่งหมายต่างๆ ของสังคม และระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ระบบค้ำครอง เช่น โรงเรียน ครอบครัว เป็นต้น ทำหน้าที่ในการธำรงไว้โดยการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ได้แก่

บรรทัดฐานและค่านิยมแก่ผู้กระทำให้มีการยอมรับวัฒนธรรมดังกล่าวสุดท้ายระบบสังคมทำหน้าที่ในด้านบูรณาการจะมีชุมชนของสังคมเป็นผู้ดำเนินการโดยจะเชื่อมประสานองค์ประกอบต่าง ๆ ของสังคมเข้าด้วยกัน

2. การกระทำทางสังคม

การศึกษาทางสังคมวิทยาจะเห็นว่ากระทำกันอยู่ใน 2 ระดับ คือ ระดับมหภาคและระดับจุลภาค ระดับมหภาคเป็นการศึกษาในโครงสร้างใหญ่ๆ เช่น การจัดระเบียบสังคม สถาบันสังคม การแบ่งชั้นทางสังคม หรือการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นต้น ส่วนระดับจุลภาคสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในสังคมตลอดจนปฏิสัมพันธ์ที่บุคคลหรือกลุ่มมีต่อกัน ผู้ที่สนใจในกลุ่มหลังเชื่อว่าปฏิสัมพันธ์เป็นพื้นฐานที่สำคัญของโครงการสร้างสังคม เราจะไม่สามารถเข้าใจโครงสร้างใหญ่ได้หากขาดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพื้นฐาน

ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในสังคมวิทยาจะเน้นเฉพาะพฤติกรรมทางสังคม (social behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่น สื่อความหมายได้ สามารถตอบสนองกันได้ อาจอยู่ในรูปของพฤติกรรมปกปิด (covert behavior) เช่น ทศนคติความรู้สึกนึกคิดต่างๆ หรือพฤติกรรมที่เปิดเผย (overt behavior) เช่น การกระทำทางสังคม (social action) ของบุคคลหรือ การกระทำตอบโต้ทางสังคมที่บุคคลหรือกลุ่มมีต่อกัน เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้

ความหมายของการกระทำทางสังคม

การกระทำทางสังคม หมายถึง การกระทำที่บุคคลแสดงออก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่นอาจจะโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้ทำไปภายใต้บรรทัดฐานของสังคม การกระทำที่บุคคลหรือกลุ่มแสดงต่อกัน เราเรียกว่า การกระทำตอบโต้หรือปฏิสัมพันธ์

องค์ประกอบของการกระทำทางสังคม

พฤติกรรมแสดงออกของคนในชีวิตประจำวัน เราจะเห็นว่ามิได้มีลักษณะเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง เมื่อการกระทำหนึ่งสิ้นสุดก็จะตามมาด้วยการกระทำหนึ่งเกี่ยวพันกันเป็นลูกโซ่ซึ่งในทุกการกระทำ Parsons เห็นว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ผู้กระทำ (actor) เป้าหมายการกระทำ (end) อุปสรรคหรือเงื่อนไขของการกระทำ (condition) และวิธีการเอาชนะอุปสรรค (mean)

ผู้กระทำ หมายถึง บุคคลที่มีความสำนึก มีความรู้สึกนึกคิดเป็นของตนเอง มีประสบการณ์มีความสามารถที่จะสื่อความหมายและเข้าใจความหมายได้ ตัดสินใจได้ ตอบสนองได้ความสำคัญของผู้กระทำอยู่ที่ "ตัวตน" (self) มากกว่าสภาพร่างกาย (body) เพราะตัวตนนั้นเป็นของเราอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าร่างกายจะพิกลพิการหรือมีส่วนใดส่วนหนึ่งขาดหายไป

เป้าหมายการกระทำ หมายถึง สิ่งที่เราต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งการกระทำทั้งหลายล้วนมีวัตถุประสงค์ด้วยกันทั้งสิ้น มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นโดยเฉยๆ เพียงแต่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่มินั้นผู้กระทำจะต้องตระหนักหรือไม่ตระหนักเท่านั้นเอง

อุปสรรคหรือเงื่อนไขของการกระทำ หมายถึง สิ่งกีดขวางระหว่างผู้กระทำและเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นอุปสรรคทางธรรมชาติ เช่น ระยะทาง ลมฟ้าอากาศ อุปสรรคทางสังคม เช่น ประเพณี ข้อห้ามต่างๆ อุปสรรคที่เกิดจากตัวบุคคลเอง เช่น ความตื่นเต้น ความวิตกกังวล อุปสรรคหรือเงื่อนไขเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้กระทำไม่สามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้

วิธีการ หมายถึง การกระทำที่ผู้กระทำเลือกปฏิบัติ โดยหวังว่าเป็นวิถีทางที่จะเอาชนะอุปสรรคได้ และบางครั้งเพื่อให้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ คนอาจจะใช้หลายวิธีประกอบกันก็ได้ การจะเลือกใช้วิธีการใดหรือใช้จำนวนเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับหลักเหตุผล ระบบคุณค่าหรือการตัดสินใจของบุคคลนั้น

องค์ประกอบทั้ง 4 นี้จะมีอยู่ทุกการกระทำ ถ้าขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งการกระทำจะไม่เกิดขึ้นแต่ถึงแม้การกระทำเกิดขึ้นแล้วก็ได้ไม่ได้หมายความว่ามาได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการเสมอไป เพราะการกระทำจะบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับอุปสรรคหรือเงื่อนไขและวิธีการที่เราเลือกใช้

แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การ

วิธีการและรูปแบบในการประเมินประสิทธิผลองค์การของนักทฤษฎีองค์การมีหลายหลายรูปแบบ สเตียร์ (Steers) ได้กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผลองค์การ โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย วิธีการเชิงระบบ และพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ (Steers และคณะ 1985 : 75 - 78)

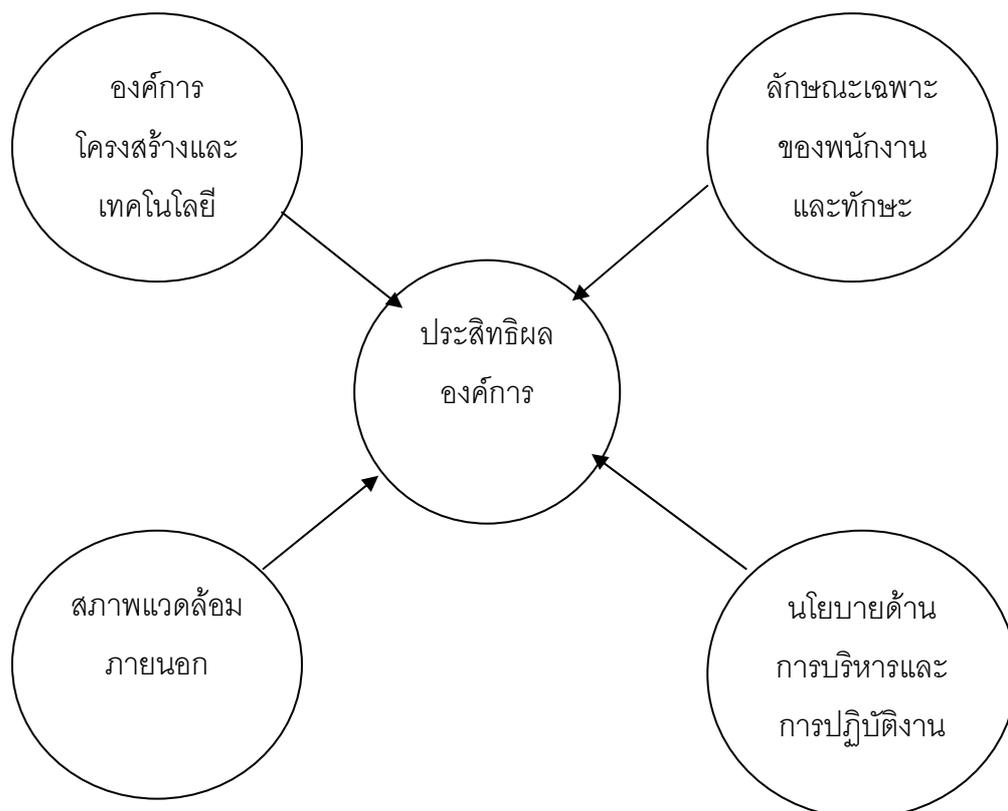
1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (the goal optimization approach) ปัจจุบันวิธีการที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ ส่วนใหญ่เน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ องค์การทุกองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลขององค์การ การประเมินที่เป้าหมายขององค์การ รูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การมีหลายรูปแบบ แต่ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมาย หรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริงสามารถวัดได้ไม่ใช่เป้าหมายในอุดมคติ

การประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมาย ทำให้ได้ประโยชน์หลายประการ ประการแรก ทำให้ทราบว่าการที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดมีความเป็นไปได้หรือไม่จะ

สร้างความเสียหายให้กับองค์กร หรือจะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและสามารถอยู่รอดได้ ประการที่สอง การประเมินตามแนวทางการบรรลุเป้าหมายต้องยอมรับว่าองค์กรที่แตกต่างกันย่อมมีเป้าหมายที่แตกต่างกันด้วย ผู้บริหารในองค์กรจะยังให้ความสำคัญกับคนในองค์กร รู้วิธีการจูงใจคนให้เขาเกิดความรัก และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อเป้าหมายขององค์กร ประการที่สาม ทำให้ผู้บริหารในองค์กรทราบปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ทำให้องค์กรไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร หรือแม้แต่เทคโนโลยี ประการที่สี่ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามแนวทางนี้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

มาร์ช และ ไชมอน , เฮอร์โรว์, และปอร์เตอร์ (March and Simon : 1958; Perrow : 1961; Porter : 1975 (อ้างถึงใน Steers 1977 : 23 - 24) ได้อธิบายถึงเป้าหมายขององค์กรว่ามี 3 ประเภท คือ 1) เป้าหมายที่เป็นทางการกำหนดขึ้นโดยคณะผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เป็นเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและภารกิจขององค์กร มีลักษณะเป็นนามธรรมวัดได้ยาก 2) เป้าหมายเชิงปฏิบัติการ เป็นเป้าหมายที่แสดงถึงความตั้งใจในการดำเนินงานขององค์กร เป้าหมายประเภทนี้อาจจะประกาศให้ทราบอย่างทั่วถึงหรือไม่ประกาศก็ได้ ในความเป็นจริงการบริหารจัดการก็เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่เป็นทางการ 3) เป้าหมายเชิงปฏิบัติการที่มีเกณฑ์ในการวัด คือ เป้าหมายที่มีข้อตกลงในเรื่องของเกณฑ์ที่ใช้วัดกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรดำเนินการ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายองค์กรจะต้องมีเกณฑ์หรือดัชนี และสามารถระบุได้ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

2. วิธีการเชิงระบบ (a systems perspective) การประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามรูปแบบนี้ ใช้แนวคิดระบบเปิดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ แนวคิดนี้เน้นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ในองค์กรและสภาพแวดล้อม ซึ่งทั้งหมดมีสิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร แนวคิดนี้เราสามารถกำหนดองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผล คือ 1) ลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น โครงสร้างขององค์กร เทคโนโลยี 2) ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ เงื่อนไขทางการตลาด 3) ลักษณะเฉพาะของพนักงาน เช่น ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน 4) นโยบายด้านการบริหาร และการปฏิบัติงาน ดังแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 องค์กรประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร

ที่มา : Richard M.Steers, Gerardo R.Ungson Richard T.Mowday, Managing Effective Organization an Introduction (A Behavioral View. Santa Monica : Kent Publish Company, 1985), 77.

3. รูปแบบที่เน้นพฤติกรรม (A behavioral emphasis) รูปแบบที่มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การประเมินองค์กรหรือการวิเคราะห์องค์กรต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน เป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายร่วม เกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในองค์กรช่วยกันกำหนดเป้าหมายและยอมรับเป้าหมายร่วมกันและยึดถือเป็นเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นบางส่วนของเป้าหมายองค์กรจะเป็นเป้าหมายของบุคคล ผู้บริหารในองค์กรจะต้องจูงใจและใช้ภาวะผู้นำ ในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรม ที่คาดหวังและตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายองค์กร

สรุปวิธีการและรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของสเตียร์ (Steers) เน้น 3 วิธี คือ เน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวคิดทฤษฎีระบบเปิด และเน้นพฤติกรรมของคน

ในองค์การ นอกจากนี้แนวคิดและรูปแบบในการประเมินประสิทธิผลขององค์การของนักทฤษฎีองค์การคนอื่นๆ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

รอบบินส์ และบาร์นเวลล์ (Robbins and Barnwell 1998 : 51 - 68) ได้เสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ไว้ดังนี้

1. วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (the goal - attainment approach) วิธีนี้ยึดหลักการสำคัญว่า องค์การทุกองค์การที่จัดตั้งขึ้นมากต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการวัดผลสำเร็จที่ทำได้ตามเป้าหมายจึงนับว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่มีการนำมาใช้วัดประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด การวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ จึงมีฐานคิดว่าประสิทธิผลขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึง ผลสำเร็จในขั้นสุดท้าย

การประเมินประสิทธิผลขององค์การตามวิธีการนี้มีข้อสมมติฐานดังนี้ 1) องค์การจะต้องมีเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ที่ชัดเจน 2) เป้าหมายจะต้องสามารถระบุได้และชัดเจน 3) เป้าหมายต้องมีไม่มากนัก เป็นเป้าหมายที่สามารถบริหารจัดการให้บรรลุผลได้ 4) เป็นเป้าหมายที่ทุกคนยอมรับ 5) เป้าหมายสามารถวัดความก้าวหน้าได้ จากข้อสมมติฐานดังกล่าว ผู้บริหารจะสามารถเอาเป้าหมายมาใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการได้ความสำคัญจะอยู่ที่กลุ่มบุคคลที่เป็นผู้บริหาร ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะต้องให้ผู้บริหารเหล่านี้ระบุเป้าหมาย ผลสำเร็จที่เขาพึงต้องทำให้เสร็จ ให้ออกมาอย่างชัดเจน จากนั้นเมื่อมีการยอมรับในเป้าหมายที่ระบุออกมาได้แล้ว จากนั้นก็จะเป็นการพิจารณาหามาตรการที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวัด เพื่อให้เห็นว่าเป้าหมายต่างๆ เหล่านี้ได้มีการทำจนบรรลุผลสำเร็จไปแล้วอย่างไร วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมายนี้ ก็คือวิธีที่มีลักษณะเหมือนกับวิธีการบริหารตามเป้าหมาย (management by objectives) ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะที่สำคัญของเทคนิคการบริหารตามเป้าหมายก็คือ การพยายามประเมินองค์การและสมาชิกขององค์การว่าสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกันกำหนดขึ้นให้สำเร็จไปได้ดีเพียงใด ซึ่งจุดสำคัญที่เป็นเรื่องยากและต้องใช้ความพยายามในการทำก็คือ การต้องพยายามพัฒนาเป้าหมายผลผลิตที่จะเป็นตัววัดให้ออกมาชัดเจนโดยวันเวลาเดียวกันก็จะพยายามระบุขอบเขต เงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้งานต่างๆ เสร็จลงได้รวมทั้งการระบุถึงขนาดของเป้าหมายผลสำเร็จที่เป็นที่พอใจ และต้องการออกมาอย่างชัดเจนด้วย จากนั้นเมื่อมีการปฏิบัติจริงก็就会有การวัดผลเปรียบเทียบกับผลสำเร็จขั้นสุดท้ายเป็นหลักช่วยในการวัดประสิทธิผลขององค์การเสมอ วิธีการบริหารที่พยายามสร้างประสิทธิผลตามแนวทางนี้จึงเรียกว่า การบริหารโดยมุ่งเป้าหมาย

ข้อจำกัดและปัญหาของการประเมิน โดยวิธีนี้คือ เป้าหมายขององค์การบางครั้งไม่ได้กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การ บางครั้งถูกกำหนดโดยผู้มีอำนาจสูงขึ้นไป ผู้ถือหุ้นใหญ่ นายทุน หรือเจ้าของกิจการ จึงทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารจัดการ หรืออีกประการหนึ่ง เป้าหมายที่ระบุหรือที่เขียนไว้อย่างเป็นทางการไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การ เป้าหมายที่เขียนขึ้นโดยมากมักจะพยายามให้เป็นมาตรฐานตามความต้องการของสังคมให้มากที่สุด แต่หากพิจารณาถึงความเป็นจริงในทางปฏิบัติแล้วจะพบว่า เป้าหมายเหล่านี้ขาดความชัดเจนและไม่แน่ใจว่าการปฏิบัติที่เป็นอยู่จะสอดคล้องหรือเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการประเมิน โดยวิธีนี้คือ 1) ทำให้ทุกฝ่ายให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและมีส่วนร่วมมากขึ้น 2) ทำให้เป้าหมายมีคุณภาพตรงกับความเป็นจริง และสอดคล้องกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ 3) ทำให้องค์การสามารถติดตามความก้าวหน้าได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว 4) ทำให้การกำหนดเป้าหมายกระทำได้ชัดเจนขึ้น วัดผลได้มากขึ้น 5) เป้าหมายจะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามเวลามากกว่าที่จะระบุไว้เป็นข้อความที่ตายตัว

2. วิธีการเชิงระบบ (the systems approach) การประเมินประสิทธิผลขององค์การ ตามวิธีการเชิงระบบ จะพิจารณาองค์การในรูปแบบระบบ ซึ่งมีการนำเอาทรัพยากรนำเข้า ซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมภายนอก เข้าสู่กระบวนการแปรรูปและส่งออกมาเป็นผลผลิต ซึ่งการวัดประสิทธิผลขององค์การก็จะมีอยู่ในขั้นสุดท้ายเมื่อการดำเนินการสิ้นสุดลง นั่นคือการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมายถ้าได้กล่าวไว้แล้ว ซึ่งวิธีการพิจารณาองค์การเป็นกระบวนการโดยมีการวัดในขั้นตอนสุดท้าย คือ เป้าหมาย ผลที่สำเร็จที่ทำได้จริงนั้นเท่ากับเป็นการวัดที่ไม่สมบูรณ์โดยเป็นเพียงการวัดเฉพาะบางส่วนคือ ที่ปลายทางเท่านั้น ทั้งนี้การที่สนใจแต่เป้าหมายย่อหมายถึง การสนใจเฉพาะผลงานที่เสร็จออกมาแล้วเท่านั้น แต่ในความเป็นจริง การพิจารณาองค์การควรพิจารณาให้ครอบคลุมทั่วทั้งระบบ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า ประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตและการบริหาร ความเชื่อมโยงต่อไปถึงผลผลิต ตลอดจนพิจารณาถึงความสามารถขององค์การในการดำรงสถานภาพความมั่นคงและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีเพียงใด ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างครบถ้วนทุกแง่มุมจุดเด่นของการประเมินตามแนวทางนี้ช่วยแก้ไขจุดอ่อนของวิธีการบริหารแบบมุ่งเป้าหมาย นั่นคือจะมีการเน้นตั้งแต่การนำเข้า การจัดหาทรัพยากร และกระบวนการผลิตหรือกระบวนการดำเนินงานด้วย หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า วิธีการเชิงระบบจะไม่ทุ่มเทความสนใจไปที่ผลสำเร็จขั้นสุดท้ายเพียงอย่างเดียว หากแต่สนใจถึงขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ที่ซึ่งมีส่วนและมีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายด้วย นอกจากนี้ขอบเขตเวลาของวิธีการเชิงระบบก็จะ

กว้างและยาวกว่าด้วย ทั้งนี้โดยจะมีการประเมินประสิทธิภาพ ความสามารถขององค์การที่จะต้องสามารถอยู่รอด ตลอดจนถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การ

การประเมินประสิทธิภาพขององค์การตามแนวทางวิธีการเชิงระบบมีข้อสมมติฐานว่า องค์การประกอบด้วยส่วนย่อยต่างๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อกันและกันส่วนหนึ่งด้อยไปทำให้ส่วนอื่นด้อยไปด้วย ทำให้ภาพรวมทั้งระบบตกต่ำ ดังนั้นองค์การที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องตื่นตัวอยู่เสมอ และสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การบริหารงานจะต้องสามารถทำให้ได้ผลดีทั้งองค์การและสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าผู้ที่เกี่ยวข้องและกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงขององค์การ

วิธีการเชิงระบบสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารในองค์การได้ โดยให้ความสำคัญกับขอบเขตในการพิจารณา เพื่อการบริหารที่สมบูรณ์ตามเงื่อนไขของวิธีการเชิงระบบ สำหรับขอบเขตการพิจารณาต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น ความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ดี ความสามารถในการปรับตัว รวมถึงการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ลดระดับความขัดแย้งให้น้อยที่สุด พยายามเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน สิ่งเหล่านี้เป็นข้อพิจารณาที่จะทำให้การบริหารเชิงระบบมีความสมบูรณ์มากขึ้น

ข้อจำกัดและปัญหาของการประเมินโดยวิธีนี้คือ ประการแรก การวัดเป้าหมายผลสำเร็จที่เป็นผลงานขั้นสุดท้าย การวัดจะกระทำได้ง่ายกว่า เมื่อเทียบกับการพยายามวัดความเป็นไปในระหว่างกำลังดำเนินงาน ประการที่สอง การให้ความสำคัญต่อมาตรการหรือวิธีการ (mean) ที่จะเป็นเครื่องมือช่วยให้งานสำเร็จได้ด้วยดี ความคิดเช่นนี้จึงเท่ากับเป็นการเน้นถึงประสิทธิผลขององค์การอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทั้งวิธีมุ่งเป้าหมายสำเร็จและวิธีการเชิงระบบ ต่างก็เป็นวิธีการบริหารแบบมุ่งเป้าหมาย (goal oriented) เช่นเดียวกัน จะแตกต่างกันบ้างก็ตรงที่วิธีแรกใช้เป้าหมายผลสำเร็จขั้นสุดท้าย (end goals) แต่วิธีหลังใช้เป้าหมายของมาตรการหรือวิธีการ (means goals) เป็นตัววัด ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงจุดนี้จะเห็นได้ว่า ด้วยปัญหาความยุ่งยากของการวัดผลสำเร็จตามวิธีการบริหารเชิงระบบดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงมักทำให้หลายๆ ฝ่ายนิยมหันไปใช้วิธีที่ง่ายกว่า นั่นคือการใช้วิธีการมุ่งเป้าหมายผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดผลสำเร็จของงานได้ง่ายและชัดเจนกว่า แต่อย่างไรก็ตาม การวัดประสิทธิผลของมาตรการหรือวิธีการ แม้จะทำให้ยากแต่ก็นับได้ว่าจะเป็นส่วนที่สำคัญที่จะช่วยให้เกิดความมั่นใจได้ว่าองค์การจะสามารถประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด

ประโยชน์ที่ได้จากการประเมินโดยวิธีการเชิงระบบ คือ ทำให้มีกรอบในการพิจารณาที่รัดกุมและครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ อย่างทั่วถึง ปัจจัยผันแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะสามารถถูกนำมาสัมพันธ์กันได้ภายใต้สภาพการณ์ที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละเหตุการณ์

3. วิธีการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วน (the strategic constituencies approach) วิธีนี้เชื่อว่าองค์การที่มีประสิทธิผลสูง ก็คือองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการของส่วนต่างๆ ที่อยู่ในสภาพแวดล้อม โดยในเวลาเดียวกัน องค์การเองจะอยู่รอดต่อไปก็โดยอาศัยการสนับสนุนจากส่วนต่างๆ เหล่านี้โดยตรง วิธีนี้จะเหมือนกับวิธีการเชิงระบบ ซึ่งทั้งสองวิธีต่างก็พิจารณาถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องที่จะมีผลกระทบ แต่ก็มีข้อแตกต่างกันที่วิธีการใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วนนี้จะมีขอบเขตแคบกว่า โดยจะไม่มองกว้างถึงสภาพแวดล้อมทั้งหมด โดยจะสนใจติดตามเฉพาะส่วนของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การเท่านั้น

สมมติฐานของการประเมิน โดยใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วนมีว่าองค์การทุกแห่งต่างต้องเผชิญกับความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันตลอดเวลา ขณะเดียวกันความสำคัญกลุ่มผลประโยชน์มีแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นความมีประสิทธิผลจะมีได้จึงอยู่ที่ความสามารถขององค์การในการที่จะพิจารณาให้ทราบถึงกลุ่มผลประโยชน์ที่มีความสำคัญได้อย่างถูกต้องตรงตามลำดับความสำคัญ พร้อมกับสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

การบริหารตามกลยุทธ์นี้ ผู้บริหารจะต้องเริ่มต้นโดยการให้สมาชิกช่วยกันพิจารณาสภาพแวดล้อมต่างๆ ว่ามีส่วนใดบ้างที่มีความสำคัญที่สุดต่อการอยู่รอดขององค์การ โดยกลั่นกรองจนสามารถลำดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีความหมาย ความสำคัญในเชิงกลยุทธ์ จากนั้นก็มีการประเมินให้ทราบถึงลำดับหรืออิทธิพลของแต่ละส่วน ทั้งนี้ก็เพื่อให้ทราบว่าสภาพแวดล้อมแต่ละส่วนมีความเกี่ยวข้อง และมีผลกระทบต่อองค์การอย่างไร และยังประเมินไปอีกถึงผลกระทบของส่วนต่างๆ ของสภาพแวดล้อมที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การได้แตกต่างกันอีกด้วย ขั้นตอนมาพิจารณาให้ทราบถึงความมุ่งหวังของส่วนต่างๆ ของสภาพแวดล้อมที่มีต่อองค์การ ว่าส่วนต่างๆ มีความต้องการอะไรและภายใต้ความต้องการนั้นมีเป้าหมายอะไรบ้างที่ส่วนของสภาพแวดล้อมต้องการจะได้จากองค์การ ขั้นตอนสุดท้ายคือ การสรุปเปรียบเทียบความคาดหมายต่างๆ เหล่านี้โดยพยายามจัดรวมกลุ่มความคาดหมายที่ตรงกันเข้าไว้ด้วยกันและแยกแยะความคาดหมายที่เข้ากันไม่ได้ออกจากกัน จากนั้นก็ทำการถ่วงน้ำหนักเพื่อเปรียบเทียบกันระหว่างส่วนของสภาพแวดล้อมต่างๆ และจัดลำดับก่อนหลังให้กับเป้าหมายต่างๆ ซึ่งองค์การจะ

ตอบสนอง ลำดับของเป้าหมายที่จัดขึ้นนี้เองจะเป็นเครื่องชี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่แตกต่างกันของส่วนต่างๆ ของสภาพแวดล้อมในทางกลยุทธ์ จากนั้นประสิทธิผลขององค์การก็จะประเมินได้โดยการพิจารณาดูว่าองค์การมีความสามารถในการตอบสนองตามเป้าหมายต่างๆ เหล่านี้ที่จัดขึ้นได้หรือครบถ้วนสมบูรณ์เพียงใด

ข้อจำกัดและปัญหาของการประเมิน คือ การแยกแยะส่วนของสภาพแวดล้อมในทางกลยุทธ์ ออกจากสภาพแวดล้อมทั่วไปนั้นเป็นเรื่องยาก เพราะสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดขึ้นตลอดเวลา ถึงแม้ว่าการพิจารณาสภาพแวดล้อมจะพอทำได้ แต่ก็มีปัญหาอีกคือเราสามารถแบ่งส่วนของสภาพแวดล้อมได้ถูกต้องแค่ไหน ค่านิยมและความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารแต่ละคนก็มีผลทำให้การให้ค่านำหนักความสำคัญของสภาพแวดล้อมไม่เท่ากัน

ประโยชน์ที่ได้จากการประเมินโดยการใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วนคือ สามารถแก้ไขจุดอ่อนที่เกิดจากการมองข้าม หรือมีการขัดแย้งผลประโยชน์กับกลุ่มที่มีกำลังอำนาจที่จะสามารถขัดขวางหรืออาจหยุดการดำเนินงานขององค์การได้ และหากผู้บริหารเห็นว่าการเติบโตและความอยู่รอดขององค์การมีความหมายและความสำคัญแล้ว ผู้บริหารจะต้องผูกพันและให้ความสำคัญกับกลุ่มที่มีอำนาจ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการปรับลำดับความสำคัญก่อนหลังของเป้าหมายต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอำนาจของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ

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

สมมติฐานของการประเมินโดยวิธีนี้คือ ด้วยคุณค่าที่แตกต่างกันทำให้เกิดปัญหาของการมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกันและที่ต้องแข่งขันแย่งชิงกันเกิดขึ้น ความแตกต่างในเป้าหมาย เป็นเพราะคุณค่า ความนิยม และผลประโยชน์ของผู้กำหนดเป้าหมายมีแตกต่างกันนั่นเอง ดังนั้นการประเมินโดยวิธีการแข่งขันคุณค่าจะต้องถือเอาคุณค่าความนิยมเป็นศูนย์กลางของการประเมิน ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะมีความเป็นอัตนัยสูงขึ้นอยู่กับ คุณค่า ตามกรอบความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่อาจที่จะกำหนดเกณฑ์ที่ดีที่สุดสำหรับการประเมินได้

5. แนวทางบูรณาการ (integrated model) แนวทางนี้มีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนหลักการและมโนทัศน์ที่ว่า ประสิทธิผลขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ แต่จะต้องผสมผสานกันระหว่างโครงสร้างขององค์การโดยรวม และบุคคลที่อยู่ในองค์การ ซึ่งไม่ว่าจะใช้แนวคิดใดประเมินก็ต้องพิจารณาทั้งสองส่วนดังกล่าวควบคู่ไปด้วยกัน บรรยากาศการทำงาน

ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์การสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ในการประเมินตามแนวคิดบูรณาการนี้ใช้มิติต่างๆ ได้แก่ มิติของเวลา ระดับขององค์การที่แตกต่างกัน องค์ประกอบของบุคคล หรือใช้ตัวแปรหลายๆ ตัวเข้ามาพิจารณาในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ นักทฤษฎีที่ใช้แนวทางนี้ ได้แก่ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel) และ สเตียร์ (Steers) การประเมินประสิทธิผลขององค์การเน้นการประเมินองค์ประกอบรวมโดยนำมโนทัศน์ของรูปแบบการประเมินผลแบบดั้งเดิม คือการบรรลุเป้าหมายขององค์การและรูปแบบระบบทรัพยากรซึ่งเน้นการประเมินปัจจัยการผลิตมาบูรณาการเข้าด้วยกัน การประเมินตามแนวนี้มีลักษณะครอบคลุมมิติต่างๆ คือ เป็นพหุเกณฑ์ มิติด้านเวลา และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกล่าวคือ

พหุเกณฑ์ (multiple criteria) การประเมินประสิทธิผลขององค์การต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติขององค์การจึงจำเป็นต้องใช้เกณฑ์ประเมินปลายปิด และเนื่องจากองค์การเป็นระบบเปิด และผลิต ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลที่ครอบคลุมและเหมาะสมในการประเมินระบบเปิดคือรูปแบบตามทฤษฎีระบบสังคมของ Parsons เพราะองค์การเป็นระบบสังคม จึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสามารถอยู่รอด ดังนั้น องค์การจึงต้องปฏิบัติหน้าที่พื้นฐานของระบบสังคมเพื่อให้ระบบสังคมนั้น ๆ อยู่รอด หน้าที่พื้นฐานดังกล่าวมี 4 ประการ คือ

1. การปรับตัว (adaptation) องค์การมีหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้หรือสภาพการณ์ภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง องค์การจะอยู่รอดได้หากสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างสมดุล

2. การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) องค์การทุกองค์การมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง องค์การจะอยู่รอดได้จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเปลี่ยนแปลงนปัจจัยนำเข้าเพื่อให้เกิดผลผลิตบรรลุตามเป้าหมายขององค์การนั้น ๆ

3. การบูรณาการ (integration) องค์การเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ภายในขององค์การนั้นๆ จึงจำเป็นต้องบูรณาการด้วยกระบวนการภายในโดยใช้กลไกและวิธีการต่างๆ ให้ระบบย่อยมีความสัมพันธ์เป็นหน่วยเดียวกันเพื่อให้องค์การเกิดความมั่นคงและอยู่รอด

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (latency) องค์การประกอบด้วยองค์ประกอบด้านบุคคล ซึ่งมีความหลากหลายด้านเป้าหมายและคุณค่าที่ยึดถือ ฉะนั้น เพื่อให้สมาชิกขององค์การเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์การอยู่รอด องค์การจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงของคุณค่า ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมขององค์การ และระบบจูงใจ เพื่อให้เป้าหมายและคุณค่าส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

มิติเวลา เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์กรจะมีความเกี่ยวข้องกับเวลา กล่าวคือจะเปลี่ยนไปตามลักษณะของวงจรชีวิตองค์กร เช่น ในระยะประกอบกิจการเริ่มแรกต้องเน้นที่เกณฑ์ความยืดหยุ่น และการได้มาซึ่งทรัพยากร และเมื่อองค์กรมีวุฒิภาวะแล้วให้เกณฑ์การติดต่อที่สื่อสาร ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ และเมื่อองค์กรอยู่ในระยะเสื่อมถอยต้องใช้เกณฑ์การปรับตัว นวัตกรรม และการได้มาซึ่งทรัพยากร กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงค่านิยมและความคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์กรมีความจำเป็นต้องสอดคล้องกับความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง จากแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรดังกล่าวข้างต้น ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel 1991 : 383) ได้นำแนวคิดของ Parsons มากำหนดตัวชี้วัดให้เป็นรูปแบบบูรณาการ ดังตารางที่ 1

มิติของประสิทธิผล	สิ่งที่พิจารณา	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
การปรับตัว (adaptation)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) นวัตกรรม (innovation) ความก้าวหน้า (growth) การพัฒนา (development)
การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผลสัมฤทธิ์ (achievement) คุณภาพ (quality) การได้มาซึ่งทรัพยากร (resource acquisition) ประสิทธิภาพ (efficiency)
การบูรณาการ (integration)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความพึงพอใจ (satisfaction) บรรยากาศองค์กร (climate) การติดต่อสื่อสาร (communication) ความขัดแย้ง (conflict)
การรักษาแบบแผน วัฒนธรรม (latency)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความจงรักภักดี (loyalty) ความสนใจในชีวิต (central life interest) การจูงใจ (motivation) ความมีเอกลักษณ์ขององค์กร (identity)

ตารางที่ 1 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์กร

ที่มา : Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research and Practice (New York : McGraw - Hill, 1991), 383.

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ จะเกี่ยวพันกับผลของงานที่องค์การพึงประสงค์ หรือหมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน หรือการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

สตีเยอร์ (Steers 1977 : 46) ได้ตรวจสอบรูปแบบพหุเกณฑ์ของประสิทธิผลขององค์การ พบว่า ประสิทธิภาพส่วนใหญ่ใช้ความสามารถในการปรับตัว /การยืดหยุ่น (adaptability/flexibility) ความสามารถในการผลิต (productivity) และความพึงพอใจ (satisfaction) และสรุปความถี่ของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลได้ ดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	จำนวนครั้งที่ถูกนำมาใช้
ความสามารถในการปรับตัว-ความยืดหยุ่น	10
ความสามารถในการผลิต	6
ความพึงพอใจ	5
ความสามารถในการสร้างผลประโยชน์/ผลกำไร	3
การได้มาซึ่งทรัพยากร	3
การปราศจากความเครียด	2
การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม	2
การพัฒนา	2
ประสิทธิภาพ	2
การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน	2
การเจริญเติบโต	2
การผสมผสาน	2
การติดต่อสื่อสารแบบเปิด	2
การอยู่รอด	2
เกณฑ์อื่น ๆ	1

ที่มา : R.M.Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral View (California : Goodyear Publishing, 1977), 46.

ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

ความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

สืบเนื่องจากสภาพบริหารคณะปฏิวัติได้พิจารณาข้อเสนอของคณะกรรมการประสานงานเกี่ยวกับโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่และการศึกษาผู้ใหญ่ในช่วงปี 2515 เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ และประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีมติเห็นชอบกับข้อเสนอและอนุมัติให้ดำเนินการเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2515 ส่งผลให้มีการรวมหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่เข้ากับกองการศึกษาผู้ใหญ่ แต่ในขณะนั้นกองการศึกษาผู้ใหญ่มีเพียงศูนย์การศึกษาผู้ใหญ่ที่จังหวัดอุบลราชธานีเพียงแห่งเดียว ที่เป็นองค์กรที่จะรองรับการกระจายอำนาจทางบริหาร และวิชาการในส่วนภูมิภาค ซึ่งยอมไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามแนวคิดใหม่ กองการศึกษาผู้ใหญ่ จึงได้วางแผนแม่บทเพื่อขยายระบบงานการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนภูมิภาคขึ้นในช่วงปี 2516 - 2517 โดยมีแนวคิดที่จะพัฒนาระบบงานใน 4 ระดับ คือ 1) การจัดตั้งสำนักงานการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง 2) การจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค 4 แห่ง 3) การจัดตั้งศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด 71 แห่ง และ 4) การจัดตั้งเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้ในระดับหมู่บ้าน 50,000 แห่ง โดยได้รับการสนับสนุนเงินกู้บางส่วนจากธนาคารโลกในการจัดตั้งศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด ต่อมาในปี 2519 ได้เปลี่ยนชื่อจาก ศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด เป็น “ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด” สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการบริหารการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาสายสามัญ สายอาชีพ และการบริการข่าวสาร ข้อมูล รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการให้บริการการศึกษา (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2534 : 188 - 192) และจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ปัจจุบันศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีสถานภาพเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลัก 3 ประการ คือ

1. จัดการศึกษานอกโรงเรียน โดยจัดการศึกษาให้กับประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งการอ่านออก เขียนได้ และการศึกษาต่อเนื่องสายสามัญระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษาสายอาชีพ หลักสูตรระยะสั้น และระยะยาว (ระดับประกาศนียบัตรอาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพ)

2. ส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนในระบบโรงเรียนในรูปแบบของรายการวิทยุและโทรทัศน์เพื่อการศึกษา การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมและการจัดนิทรรศการวิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา

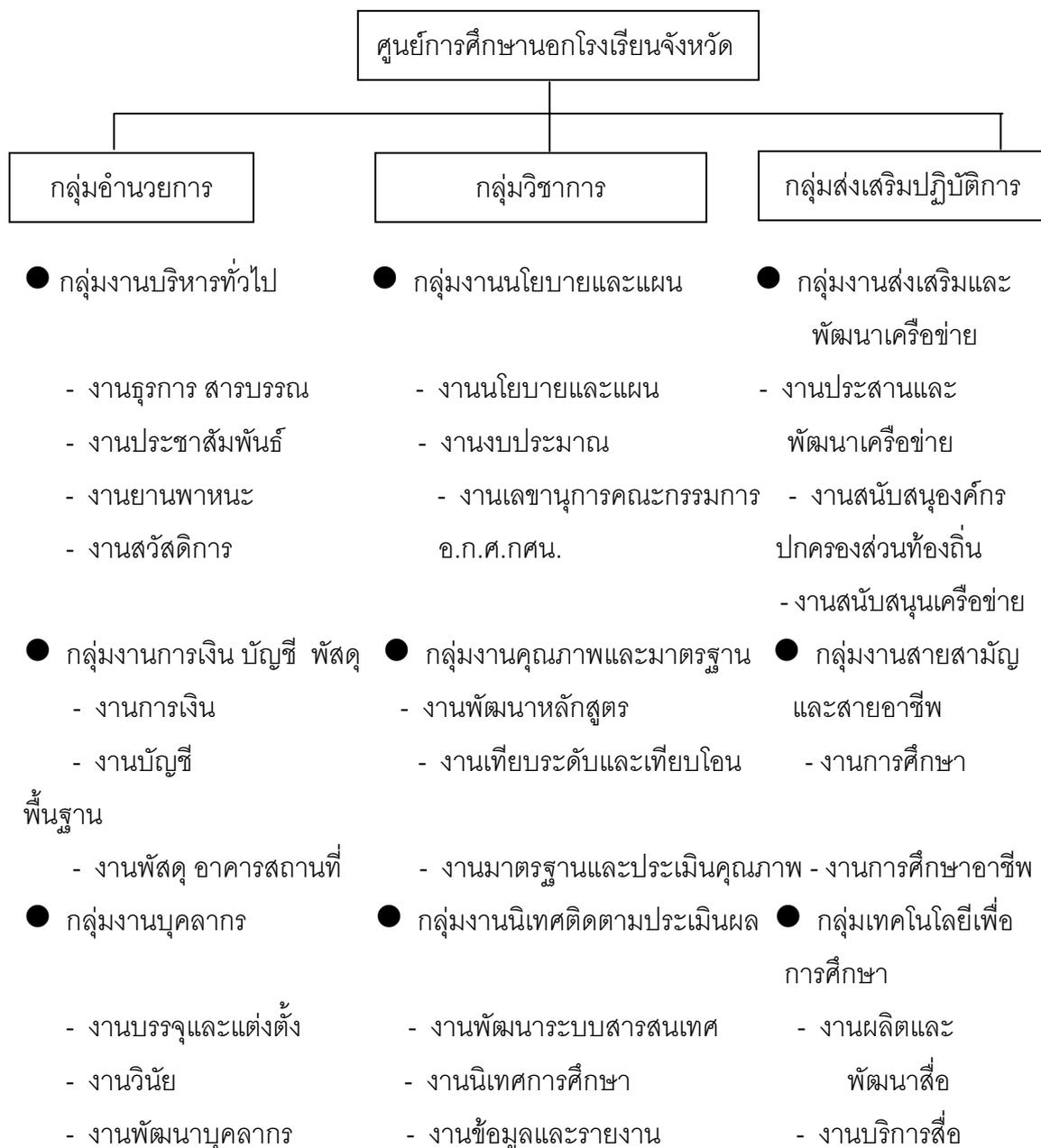
3. ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย โดยจัดกิจกรรมบริการข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่างๆ ให้กับนักเรียนนักศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียน และประชาชนทั่วไปในรูปแบบของห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนชุมชน ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา และรายการวิทยุและโทรทัศน์เพื่อการศึกษา เป็นต้น

กิจกรรมและบริการการศึกษานอกโรงเรียน ที่จัดให้แก่กลุ่มเป้าหมายมุ่งเน้นด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาและฝึกอบรมด้านอาชีพ และการบริการข่าวสารข้อมูลเป็นหลักแต่จะมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมบ้างในบางช่วงบางสมัย ขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือนโยบายการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนของผู้บริหาร (ระดับอธิบดีหรือสูงกว่า) เช่น ปัจจุบันกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนมี 4 กิจกรรม คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นต้น (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน 2548 : 1 – 3)

โครงสร้างการบริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้ปรับปรุงโครงสร้างของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2537 : 2 – 4) ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มวิชาการ
3. กลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ ดังแผนภูมิที่ 6



แผนภูมิที่ 6 โครงสร้างการบริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ที่มา : กรมการศึกษานอกโรงเรียน, โครงสร้างบทบาทหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานสังกัด

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กรุงเทพฯ : บริษัท ประชาชน จำกัด, 2537), 2-4.

อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษา ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง รับผิดชอบงาน การศึกษาออกระบบ โรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ระดับจังหวัด โดยควบคุม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือผู้ใต้บังคับบัญชา และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ กำหนดจุดมุ่งหมายการทำงาน กำหนดแผนการปฏิบัติงาน การพิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณของสถานศึกษา ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมงานตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตามผลประเมินผล และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาส่งเสริมคุณภาพการศึกษา โดยการ รวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา การทดลอง การวิจัยการศึกษา ตรวจสอบและนิเทศการศึกษา การอบรมครูและพัฒนาหลักสูตร ทั้งการประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ตลอดจน ปฏิบัติงานตามที่กฎหมาย กฎข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และแบบธรรมเนียมของทางราชการ ที่ กำหนดว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

อำนาจหน้าที่ตามคำสั่งและตามที่กระทรวงมอบหมาย

ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 7/2546 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 เรื่อง การมอบอำนาจของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการในหน้าที่ใด ๆ ซึ่งอธิบดีกรมการศึกษาออกโรงเรียนได้มอบให้ปฏิบัติ โดยอาศัยพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 คำสั่ง ระเบียบ หรือกฎหมายอื่น ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของศูนย์หรือ ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ดังกล่าวนั้น เป็นอำนาจของศูนย์ฯ หรือผู้อำนวยการศูนย์ฯ ดังนี้

1. คำสั่งกรมการศึกษาออกโรงเรียน ที่ 722/2538 ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2538 เรื่อง มอบอำนาจการจ้างลูกจ้างชั่วคราว

2. คำสั่งกรมการศึกษาออกโรงเรียน ที่ 1468/2538 ลงวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2538 เรื่อง มอบอำนาจให้หัวหน้าสถานศึกษาปฏิบัติราชการแทนในเรื่องเกี่ยวกับลูกจ้างประจำของ กรมการศึกษาออกโรงเรียน

3. คำสั่งกรมการศึกษาออกโรงเรียน ที่ 608/2542 ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เรื่อง มอบอำนาจการพิจารณาและอนุญาตการลาของข้าราชการ

4. คำสั่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ 609/2542 ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เรื่อง มอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อและการฝึกอบรมภายในประเทศของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู และลูกจ้างประจำในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน
5. คำสั่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ 612/2542 ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เรื่อง มอบอำนาจการอนุมัติให้เดินทางไปราชการในราชอาณาจักร
6. คำสั่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ 614/2542 ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เรื่อง มอบอำนาจให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติการจ่ายเงินงบประมาณ การจ่ายเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ
7. คำสั่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ 615/2542 ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เรื่อง มอบอำนาจการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุให้หัวหน้าสถานศึกษา
8. คำสั่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ 618/2542 ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เรื่อง มอบอำนาจการอนุมัติแบบบูรณาการก่อสร้าง
9. คำสั่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ 623/2542 ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เรื่อง มอบอำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับรถราชการ
10. คำสั่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ 624/2542 ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เรื่อง มอบอำนาจการอนุญาตใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา
11. คำสั่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ 628/2542 ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เรื่อง มอบอำนาจการอนุญาตการพานักศึกษาไปนอกสถานที่
12. คำสั่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ 629/2542 ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เรื่อง มอบอำนาจการดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้ที่ดิน
13. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ สป 1116/2548 ลงวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2548 เรื่อง มอบอำนาจการอนุมัติหลักสูตรระยะสั้นของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

สรุป ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นสถานศึกษาระดับจังหวัด สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน และส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด แบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มวิชาการ และกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ หน้าที่ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

และตามคำสั่งที่ได้มอบหมาย จะประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา เกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจและศึกษางานวิจัยต่างๆ พบว่า มีนักการศึกษาหลายๆ ท่านได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลองค์การไว้ ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

สุภาพร รอดถนอม (2542 : ง) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการณ์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์การ ตามการรับรู้ของของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r=.691$)

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543 : ง) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์การและเจตคติต่อองค์การ ศึกษากรณีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารในหน่วยงานมักขอความคิดเห็นในด้านการวางแผนและกำหนดนโยบายเป็นบางครั้ง และการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมเป็นบางครั้ง ในด้านการกระจายอำนาจ พนักงานมีอิสระในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ ปานกลาง ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ พนักงานมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชาปานกลาง และด้านการไว้ใจพนักงานส่วนใหญ่มีการมอบหมายงานโดยตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

วันชัย ศิริรัตนปัญญากร (2545 : ง) ศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความมีประสิทธิภาพเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้าน มีประสิทธิภาพเชิงระบบอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ด้านกระบวนการ ด้านปัจจัย ด้านผลผลิตและตามความคิดเห็นของครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน คือ ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ ด้านปัจจัย

ป้อนเข้า และผลการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งพบว่า ระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ระดับมาก ทุกด้านเช่นเดียวกัน

จารุณี มุขพรหม (2545 : ง) ศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เกือบทุกด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยากาศ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกระบวนการ ด้านทรัพยากร ยกเว้นด้านการตัดสินใจ ที่มีระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพก็พบว่าระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการตัดสินใจ ด้านการตัดสินใจ เพียงด้านเดียวที่มีระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ใน ระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ไพฑูริย์ ภูมิซ้อ (2546 : ง) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ทั้ง 5 ด้านโดยที่ ด้านการยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการกระจายอำนาจและ การมอบอำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกัน ตามลำดับ 2) ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บริหาร การมีโอกาสได้เลือกปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการ และความสนใจ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย และการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตามลำดับ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

จันทร์เพ็ญ กลับดี (2547 : ง) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรบุคคล และการติดต่อสื่อสารตามลำดับ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนจากชุมชน อยู่ในลำดับสุดท้าย 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี

ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน กระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนการจัดการและการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ประกอบด้วย การตัดสินใจ การสนับสนุนของชุมชน งบประมาณ บุคคลและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน ภาระงานและเทคโนโลยี ความขัดแย้งและการต่อรอง และภาวะผู้นำ

อำนาจ โพธิ์ศรี (2547 : ง) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของชุมชนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในกิ่งอำเภอชำสูง เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของชุมชนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในกิ่งอำเภอชำสูง เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ คือ บรรยากาศในโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย คุณสมบัติของบุคลากร โครงสร้างการบริหาร ภาวะผู้นำด้านวิชาการ ความคาดหวังของชุมชน การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามลำดับ 1) ด้านบรรยากาศในโรงเรียน มีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก คือ บรรยากาศในโรงเรียนมีความอบอุ่น จริงใจ และเป็นมิตร บุคลากรและนักเรียนมีความภูมิใจในโรงเรียน บุคลากรมีความสามัคคี มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียน และมีการสื่อสารแบบเปิด มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย มีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก คือ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น สะอาด สวยงาม ห้องเรียนปราศจากสิ่งรบกวนจากภายนอก และครูให้ความรัก ความอบอุ่นเห็นอกเห็นใจ 3) ด้านคุณสมบัติของบุคลากร มีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก คือ ครูได้รับการฝึกสอนที่ดี (ครูมีประสิทธิภาพ ศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ) ครูมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ครูมีคุณวุฒิและความสามารถตรงกับงาน ที่ทำและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (มีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ) บุคลากรมีความจริงใจและเสียสละ รวมทั้งมีการสอนและทำงานเป็นทีม

ธรรมเนียม เพ็ชรพงษ์ (2547 : ง) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานวิชาการของบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้าน

การวัดผลและประเมินผลการศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร และด้านการนิเทศภายใน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมในงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลาง มีส่วนร่วมในงานวิชาการมากกว่าบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก

จิตติมา วงศ์อาษา (2547 : ง) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในด้านการวางแผนการจ้างบุคลากร การนำ และการควบคุม ส่วนความต้องการมีส่วนร่วม พบว่า มีความต้องการในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน แต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาหรือจัดลำดับความสำคัญของงานโครงการ และมีความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และให้ข้อมูล เสนอความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการวางแผนสูงสุด 2) ด้านการจ้างบุคลากร ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการร่วมพิจารณาสรรหาบุคลากรเข้ามาเป็นครู และมีความต้องการเสนอแนะต่อโรงเรียนเพื่อนำผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียนสูงสุด 3) ด้านการนำ ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และมีความต้องการมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนสูงสุด 4) ด้านการควบคุม ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณของโรงเรียน และมีความต้องการร่วมควบคุมสอดส่องความประพฤติของนักเรียนสูงสุด ซึ่งปัญหาและข้อเสนอนั้นในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ผู้ปกครองไม่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารโรงเรียน และไม่มีเวลาและโอกาสที่จะติดต่อกับทางโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ แนวทางแก้ไข คือ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น และแจ้งข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ศรีเพ็ชร จันทร์สองศรี (2548 : ง) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีบีบบังคับได้ดี ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

นิภา อินทวงศ์ (2548 : ง) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำองค์การและการควบคุม ซึ่งครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่าด้านการวางแผนควรมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับการจัดทำแผนประจำปี โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ด้านการจัดองค์การ ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลงานปฏิบัติงาน และฟังข้อคิดเห็น ด้านการนำองค์การ ควรให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมในการนำองค์การและร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ด้านการควบคุมควรให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมในการควบคุมอย่างทั่วถึง ควรจัดระบบการควบคุมปฏิบัติงานและมีการรายงานเป็นรายลักษณะอักษร

สมใจ ศรีเยี่ยม (2549 : ง) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

งานวิจัยต่างประเทศ

ไลน์ (Lind 1993 : 1712-B) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารและความกดดัน (ความยกย่องตนเอง รูปแบบของพฤติกรรม) วัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้ต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการบริการและเลือกตัวแปรที่เป็นสื่อที่มีศักยภาพและระดับความกดดันของลูกค้า เพื่อนำมาพิจารณาว่า ตัวแปรใดที่มีผลมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมโดยส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารที่ต่างกัน มีผลระดับความกดดันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม และแบบให้ความเมตตา มีระดับความกดดันต่ำกว่ารูปแบบการบริหารอื่นๆ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแรงกดดันต่ำกว่า

เอลเลียท (Elliont 1994 : 3468-A) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจ ในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู และอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกัน และการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจ ในโรงเรียนไปใช้

เพอร์สัน (person 1994 : 307-A) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลและ พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

บาก (Baksh 1995 : 351) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเจตคติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโตและความพึงพอใจในหัวหน้างาน การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พอตเตอร์ (Porter :1995) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชน เมื่อบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชนเผชิญกับความต้องการการบริการที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติเทคโนโลยีข้อมูล พวกเขาจะต้องเผชิญกับความกดดันด้านการให้บริการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ และโอกาสความก้าวหน้าจำกัด การศึกษาครั้งนี้ เป็นการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อความพึงพอใจทางจิตวิทยา สังคม และอธิบายความต้องการของการบรรลุความต้องการด้วยทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ในทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ของการบริหารงานตามทฤษฎี Y ทฤษฎีสถานการณ์

ไอแซกสัน (Isacson : 1997) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม : ผลกระทบของการแก้ปัญหาเรื่องผลการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) ระหว่างเภสัชกรในโรงพยาบาล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของความเป็นอิสระ ปัญหาที่แสดงลักษณะของงานบรรยากาศในองค์กร การแก้ปัญหา การทำการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม การขาดการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลสำหรับการเปลี่ยนแปลง การท้าทายและความมั่นคงในการพึ่งพานวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์ในการตัดสินใจเรื่องความสัมพันธ์เหล่านี้ใช้ ANOVA พบว่า ตำแหน่งงานแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ซึ่งข้อมูลต่างๆ ได้ศึกษาจากเอกสาร วารสาร หนังสือ และงานวิจัย ซึ่งจะเป็นข้อมูลสนับสนุนที่สำคัญยิ่งต่อการวิจัย โดยสอดคล้องกับเรื่องที่ทำ ซึ่งได้จำแนกเป็นหัวข้อสำคัญต่างๆ โดยได้นำแนวความคิดจากนักวิชาการหลายท่านทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งให้แนวคิดที่แตกต่างและหลากหลายตามลำดับเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และที่สำคัญได้มุ่งประสงค์ศึกษาตามแนวคิดของ สวอนเบิร์ก (Swansburg) ตามหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกันของผู้บริหารที่ใช้กับบุคลากรในสถานศึกษา และประสิทธิผลองค์กร ส่วนการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้มุ่งประสงค์ศึกษาตามแนวคิดของ พาร์สัน (Parsons) คือ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม เป็นตัวชี้ประสิทธิผล การนี้ ได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากผู้วิจัยหลายท่านที่ได้ที่ได้เสนองานวิจัยที่ค้นพบเป็นองค์ประกอบ เพื่อให้ข้อมูลเกิดความสมบูรณ์และมีประโยชน์มากที่สุด

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 2) ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 66 ศูนย์เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลศูนย์ละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 1 คน รองผู้อำนวยการศูนย์/ผู้ทำหน้าที่แทน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ 1 คน และครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ 1 คน รวม 330 คน การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียด และวิธีการในการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยการศึกษาดำรง บทความต่าง ๆ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องและจัดทำโครงร่างงานวิจัยเสนอต่อภาควิชาเพื่อนำเสนอบัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ ทดสอบนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่ม ตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บและรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) แสดงเป็นแผนผัง (diagram) ดังนี้



เมื่อ R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และรวมศูนย์ ของกรุงเทพมหานคร 4 ศูนย์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน รวม 79 ศูนย์

ตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) ตามกรอบแนวคิดของสวอนชเบอร์ก (Swansburg) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ การปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายองค์การ ทิศทางการทำงานมีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

2.1.2 ความยึดมั่นผูกพัน (X_2) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่สนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญขององค์การ

2.1.3 ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_3) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

2.1.4 การไว้วางใจกัน (X_4) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยการมอบอำนาจการตัดสินใจเท่าที่สามารถจะทำได้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ (Y_{tot}) ตามแนวคิดของพาร์สัน (Parsons) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1 ความสามารถในการปรับตัว (Y_1) หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการแสดงปฏิกิริยาตอบโต้กับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม เพื่อรักษาภาวะสมดุลของสถานศึกษา โดยมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการแก้ปัญหาและเพื่อการพัฒนา

2.2.2 ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (Y_2) หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการผลิตผลงานในด้านต่าง ๆ ตามภารกิจ ตลอดจนความสามารถขององค์กรในการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

2.2.3 ความสามารถในการบูรณาการ (Y_3) หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการเชื่อมประสานหน่วยงานย่อยต่างๆ ให้ร่วมมือกันทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

2.2.4 การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Y_4) หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก และศรัทธาในวิชาชีพของตน มีความผูกพันต่อสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และอายุราชการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแบบสอบถามของ สุภาพร รอดถนอม (2548 : ภาคผนวก) ตามกรอบแนวคิดของ สวอนเบอร์ก (Swansburg)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของปิติชาย ตันปิติ (2547 : ภาคผนวก) ตามแนวคิดของพาร์สัน (Parsons)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอก

โรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอก

โรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอก

โรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอก

โรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอก

โรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนา และสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และแบบสอบถามฉบับที่อ้างอิง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ให้ข้อมูลในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 ศูนย์ ๆ ละ 5 คน รวม 30 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach 1974 : 161) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงานตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ทุกศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และนัดหมายเพื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองบางศูนย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้วได้มีการดำเนินการโดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส และนำข้อมูลดังกล่าวคำนวณค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของ เบสท์ (Best :1970) มีรายละเอียด ดังนี้

- | | |
|---|--|
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของศูนย์ | การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของศูนย์ | การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของศูนย์ | การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของศูนย์ | การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของศูนย์ | การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับมากที่สุด |

3. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 2) ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 66 ศูนย์ เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูล ศูนย์ละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รองผู้อำนวยการศูนย์/ผู้ทำหน้าที่แทน ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนวยการ ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ และครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ รวมผู้ให้ข้อมูล 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ สวอนเบอร์ก (Swansburg) และเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพองค์กร ตามแนวคิดของพาร์สัน (Parson) สถิติที่ใช้ คือค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอ (stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 2) ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 66 ศูนย์ จำนวน 330 ชุด ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รองผู้อำนวยการศูนย์/ผู้ทำหน้าที่แทน ครู ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ และครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริม ปฏิบัติการ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง 330 ชุด ได้รับกลับคืนมา 330 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 และได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ตอนที่ 4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 330 คน จาก 66 ศูนย์ ละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รองผู้อำนวยการศูนย์/ผู้ทำ หน้าที่แทน ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ และครูผู้ปฏิบัติงาน ในกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อาวุธราชการ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1.ชาย	136	41.21
2.หญิง	194	58.79
รวม	330	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
2. 30 - 39 ปี	30	9.09
3. 40 - 49 ปี	175	53.03
4. 50 ปีขึ้นไป	125	37.88
รวม	330	100.00
วุฒิการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	1.82
2. ปริญญาตรี	131	39.70
3. ปริญญาโท	181	54.85
4. สูงกว่าปริญญาโท	12	3.63
รวม	330	100.00
ตำแหน่งหน้าที่		
1. ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	66	20.00
2. รองผู้อำนวยการศูนย์/ผู้ทำหน้าที่แทน	66	20.00
3. ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ	66	20.00
4. ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ	66	20.00
5. ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ	66	20.00
รวม	330	100.00
อายุราชการ		
1. ต่ำกว่า 10 ปี	33	10.00
2. 11 - 15 ปี	26	7.88
3. 16 - 20 ปี	34	10.30
4. มากกว่า 20 ปี	237	71.82
รวม	330	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 58.79 เพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 41.21 อายุอยู่ระหว่าง 40 - 49 ปี มากที่สุด จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 53.03 รองลงมา อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.88 อายุ 30 - 39 ปี น้อยที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 54.85 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 และต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 ตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รองผู้อำนวยการศูนย์/ผู้ทำหน้าที่แทน ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ และครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ จำนวนเท่ากัน ตำแหน่งละ 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 อายุราชการ มากกว่า 20 ปี มากที่สุด จำนวน 237 คน รองลงมา อยู่ระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี น้อยที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.88

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และ 4) การไว้ใจกัน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกรายด้านและโดยภาพรวม โดยการนำค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสต์ (Best) ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม

(n=66)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (x_1)	3.95	0.76	มาก
2. ความยึดมั่นผูกพัน (x_2)	4.08	0.85	มาก
3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (x_3)	4.05	0.87	มาก
4. การไว้ใจกัน (x_4)	4.07	0.83	มาก
รวม (x_{tot})	4.05	0.77	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ($\bar{X}=4.08$, S.D.= 0.85) ด้านการไว้วางใจกัน ($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.83) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.87) และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.76)

การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตั้งแต่ตารางที่ 4 -7 ประกอบคำอธิบายแต่ละตาราง ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

(n=66)

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	มีการประชุมร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.07	0.80	มาก
2.	เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.01	0.80	มาก
3.	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน	3.93	0.74	มาก
4.	ควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	3.80	0.70	มาก
รวม		3.95	0.76	มาก

จากตารางที่ 5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D.= 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีการประชุมร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.80) รองลงมา ได้แก่ เปิดโอกาส

ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.01$, S.D.= 0.80) และควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.80$, S.D.= 0.70)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน

(n=66)

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	4.17	0.84	มาก
2.	บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร	3.97	0.93	มาก
3.	ช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.11	0.75	มาก
4.	เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	4.09	0.78	มาก
รวม		4.08	0.85	มาก

จากตารางที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.= 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สามารถอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.84) รองลงมา ได้แก่ ช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.75) และบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.93)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

(n=66)

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.17	0.90	มาก
2.	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่	4.12	0.93	มาก
3.	ให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.93	0.82	มาก
4.	ให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มความสามารถ	3.98	0.79	มาก
รวม		4.05	0.87	มาก

จากตารางที่ 7 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.90) รองลงมา ได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.12$, S.D.= 0.93) และให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.93$, S.D.= 0.82)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารด้านการไว้วางใจกัน

(n=66)

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้วให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม	4.08	0.87	มาก
2.	ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.05	0.77	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D	ระดับ
3.	ยอมรับและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.79	มาก
4.	มีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จของงาน	4.13	0.86	มาก
รวม		4.07	0.83	มาก

จากตารางที่ 8 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการไว้วางใจกัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.86) รองลงมา ได้แก่ เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้วให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม ($\bar{X}=4.08$, S.D.= 0.87) และยอมรับและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.79)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3) ความสามารถในการบูรณาการ และ 4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกรายด้านและโดยภาพรวม นำค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม

(n=66)

ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความสามารถในการปรับตัว (y_1)	3.83	0.66	มาก
2. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (y_2)	3.62	0.71	มาก
3. ความสามารถในการบูรณาการ (y_3)	3.82	0.73	มาก
4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (y_4)	3.92	0.85	มาก
รวม (y_{tot})	3.80	0.68	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.85) ด้านความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.66) ด้านความสามารถในการบูรณาการ ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.73) และ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=3.62$, S.D.= 0.71)

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตั้งแต่ตารางที่ 9-12 ประกอบคำอธิบายแต่ละตาราง ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการปรับตัว

(n=66)

ข้อที่	ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี	3.92	0.85	มาก
2.	สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	3.87	0.72	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	\bar{X}	S.D	ระดับ
3.	สถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาในการวางแผนงานในอนาคต	3.59	0.57	มาก
4.	สถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญและยอมรับในการเปลี่ยนแปลง	3.87	0.63	มาก
5.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	3.83	0.64	มาก
6.	สถานศึกษาสามารถมีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	3.85	0.50	มาก
7.	สถานศึกษาสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการแสดงออกเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.81	0.72	มาก
8.	สถานศึกษาแสวงหาแนวคิด และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย	3.91	0.69	มาก
9.	สถานศึกษาจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	0.70	มาก
10.	สถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.73	0.62	มาก
รวม		3.83	0.66	มาก

จากตารางที่ 10 ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการปรับตัว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสถานศึกษาจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.95$, S.D.= 0.70) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.92$, S.D.= 0.85) และสถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาในการวางแผนงานในอนาคต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.59$, S.D.= 0.57)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

(n=66)

ข้อที่	ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	สถานศึกษามีการวางแผนและบริหารงบประมาณประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.87	0.68	มาก
2.	สถานศึกษามีการจัดทำแผนเกี่ยวกับอัตรานบุคลากรประจำปี	3.50	0.63	มาก
3.	สถานศึกษามีโครงการและผลงานการให้บริการวิชาการแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง	3.70	0.74	มาก
4.	สถานศึกษามีการผลิตผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง	2.76	0.99	ปานกลาง
5.	สถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษา	3.61	0.60	มาก
6.	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี	3.61	0.64	มาก
7.	สถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	3.73	0.71	มาก
8.	สถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.95	0.70	มาก
9.	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน	3.91	0.70	มาก
10.	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.64	0.67	มาก
รวม		3.62	0.71	มาก

จากตารางที่ 11 ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยสถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.70) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษา

จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.91$, S.D.= 0.70) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ สถานศึกษามีการผลิตผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.66$, S.D.= 0.99)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ

(n=66)

ข้อที่	ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	สถานศึกษาติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาร่วมกัน	3.89	0.64	มาก
2.	สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	3.93	0.84	มาก
3.	สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ	3.63	0.69	มาก
4.	สถานศึกษามีวิธีการประสานงานกับองค์กรชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่หลากหลาย	3.92	0.80	มาก
5.	สถานศึกษามีรูปแบบการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน	3.89	0.85	มาก
6.	สถานศึกษาประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ของหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.79	มาก
7.	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน	3.83	0.68	มาก
8.	ผู้ปฏิบัติงานสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และร่วมกันทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.71	0.69	มาก
9.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน	3.78	0.57	มาก
10.	สถานศึกษาจัดทำระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน	3.70	0.72	มาก
รวม		3.82	0.73	มาก

จากตารางที่ 12 ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.84) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ของหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.92$, S.D.= 0.79) และสถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.63$, S.D.= 0.69)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

(n=66)

ข้อที่	ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อสถานศึกษา	3.82	0.88	มาก
2.	ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาออกโรงเรียนของชาติ	4.15	0.84	มาก
3.	สถานศึกษาส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ	3.87	0.74	มาก
4.	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าค่ายฝึกอบรมต่าง ๆ	3.82	0.84	มาก
5.	สถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.79	0.84	มาก
6.	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป	4.10	0.90	มาก
รวม		3.92	0.85	มาก

จากตารางที่ 13 ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.= 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนของชาติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.84) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.90) และสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.79$, S.D.= 0.84)

ตอนที่ 4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อตอบคำถามข้อที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด หรือไม่ เป็นการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาพรวม ดังแผนภูมิที่ 7

แผนภูมิที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาพรวม

X_1	1					
X_2	.768**	1				
X_3	.759**	.879**	1			
X_4	.772**	.860**	.849**	1		
X_{tot}	.876**	.971**	.899**	.931**	1	
Y_{tot}	.746**	.778**	.760**	.813**	.830**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภูมิที่ 7 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร (x_{tot}) กับประสิทธิผลของ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันที่ ($r_{xy}=.830$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารจำแนกรายด้าน [$(x_1)(x_2)(x_3)(x_4)$] กับ ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

จากความสัมพันธ์ที่ปรากฏดังแผนภูมิ สามารถวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ ขั้นตอน(Stepwise multiple regression analysis) โดยพิจารณาตัวแปรที่น่าเข้าสมการ และ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ ดังนี้

(x_{tot}) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

(x_1) คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

(x_2) คือ ความยืดหยุ่นผูกพัน

(x_3) คือ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

(x_4) คือ การไว้วางใจกัน

(y_{tot}) คือ ประสิทธิภาพองค์กร

(y_1) คือ ความสามารถในการปรับตัว

(y_2) คือ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

(y_3) คือ ความสามารถในการบูรณาการ

(y_4) คือ การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 คือ ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย

Adjusted R^2 คือ ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว

SE.est คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย

B คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

Beta คือ ค่ามาตรฐานสัมประสิทธิ์การถดถอย

ตารางที่ 14 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.F
ระหว่างกลุ่ม	3	108.298	36.099	260.683**	.000
ภายในกลุ่ม	326	45.145	.138		
ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ	β	SE.B	Beta	t	Sig.t
ค่าคงที่ (Constant)	.759	.113		6.729**	.000
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot})	1.485	.207	1.683	7.172**	.000
ความยึดมั่นผูกพัน (x_2)	.576	.141	.721	4.083**	.000
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (x_1)	.156	.079	.174	1.973*	.049

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.840
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.706
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.703
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.372

จากตารางที่ 14 พบว่า ตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตามประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม (Y_{tot}) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) ความยึดมั่นผูกพัน (x_2) และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (x_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .840 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .706 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) ความยึดมั่นผูกพัน (x_2) และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (x_1) สามารถทำนายประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 70.60 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .703 หรือร้อยละ 70.30 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .372 หรือร้อยละ 37.20 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) ความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2) และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (x_1) ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = .759 + 1.485 (X_{tot}) + .576 (x_2) + .156 (x_1)$$

ตารางที่ 15 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการปรับตัว (Y_1)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.F
ระหว่างกลุ่ม	2	99.342	49.671	357.696**	.000
ภายในกลุ่ม	327	45.408	.139		
ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ	β	SE.B	Beta	t	Sig.t
ค่าคงที่ (Constant)	.878	.112		7.817**	.000
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot})	1.333	.110	1.555	12.100**	.000
ความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2)	.598	.106	.777	5.993**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.828
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.686
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.684
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.373

จากตารางที่ 15 พบว่า ตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการปรับตัว (Y_1) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) และความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .828 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .686 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) และความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2) สามารถทำนายประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการปรับตัว (y_1) ได้ร้อยละ 68.60 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .684 หรือร้อยละ 68.40 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .373 หรือร้อยละ 37.30 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) ความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการปรับตัว (y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = .878 + 1.333 (X_{tot}) + .598 (x_2)$$

ตารางที่ 16 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.F
ระหว่างกลุ่ม	2	102.484	51.242	255.597**	.000
ภายในกลุ่ม	327	65.557	.200		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	β	SE.B	Beta	t	Sig.t
ค่าคงที่(Constant)	.638	.135		4.727**	.000
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด (X_{tot})	1.094	.132	1.184	8.264**	.000
ความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2)	.353	.120	.422	2.947**	.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.781
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.610
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.607
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.448

จากตารางที่ 16 พบว่า ตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (y_2) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) ความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .781 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .610 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) และความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2) สามารถทำนายประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (y_2) ได้ร้อยละ 61.00 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .607 หรือร้อยละ 60.70 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .448 หรือร้อยละ 44.80 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) และความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = .638 + 1.094 (X_{tot}) + .353 (x_2)$$

ตารางที่ 17 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ (Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.F
ระหว่างกลุ่ม	2	108.659	54.330	271.862**	.000
ภายในกลุ่ม	327	65.349	.200		

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ	β	SE.B	Beta	t	Sig.t
ค่าคงที่(Constant)	.850	.131		6.472**	.000
การไว้วางใจกัน (X_4)	.366	.082	.415	4.458**	.000
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด (X_{tot})	.366	.088	.389	4.176**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.790
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.624
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.622
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.447

จากตารางที่ 17 พบว่า ตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ (y_3) คือ การไว้วางใจกัน (X_4) และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .790 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .624 หมายความว่า การไว้วางใจกัน (X_4) และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) สามารถทำนายประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ (y_3) ได้ร้อยละ 62.40 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .622 หรือร้อยละ 62.20 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .447 หรือร้อยละ 44.70 แสดงว่า การไว้วางใจกัน (X_4) และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ (y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = .850 + .366 (X_4) + .366 (X_{tot})$$

ตารางที่ 18 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (y_4)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.F
ระหว่างกลุ่ม	2	125.949	62.975	187.039**	.000
ภายในกลุ่ม	327	110.099	.337		
ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ	β	SE.B	Beta	t	Sig.t
ค่าคงที่(Constant)	.622	.175		3.553**	.000
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot})	1.155	.172	.1.055	6.735**	.000
ความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2)	.336	.155	.339	2.165*	.031

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.730
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.534
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.580
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.531

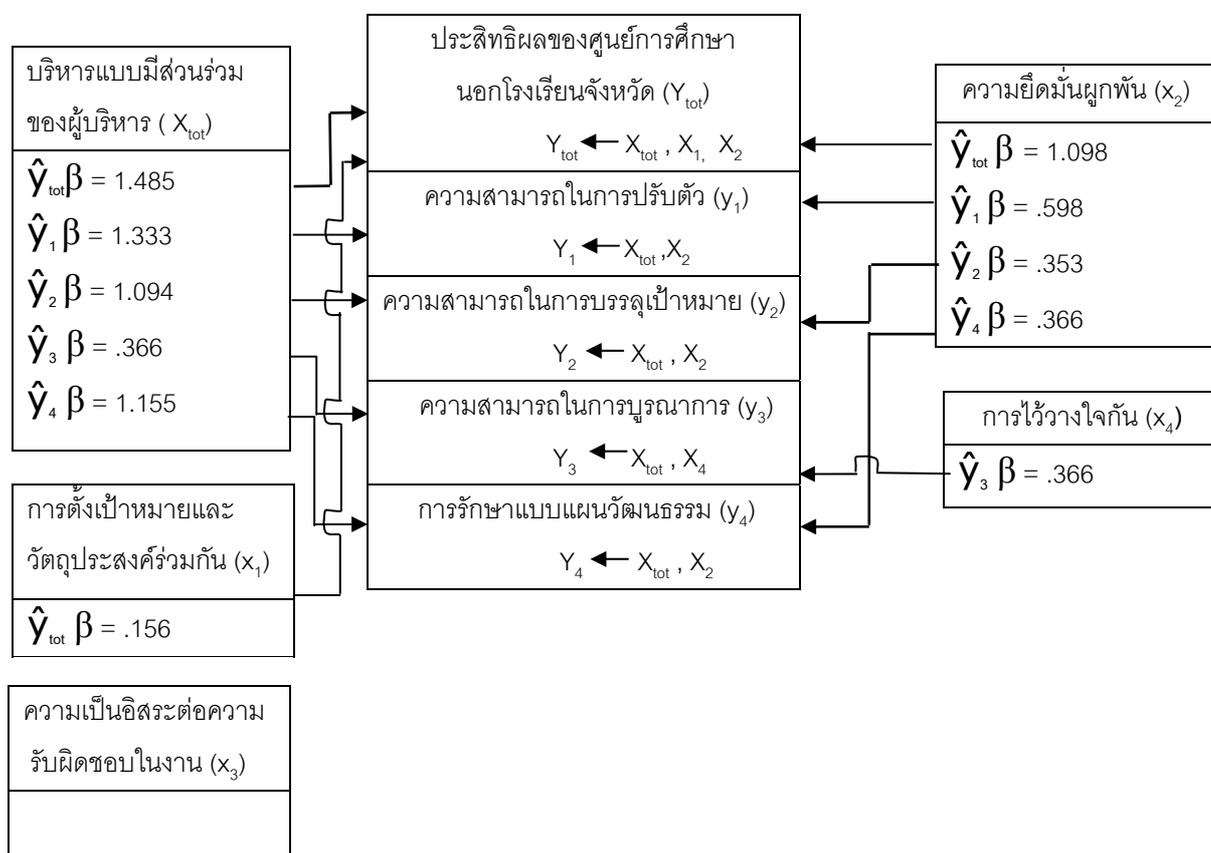
จากตารางที่ 18 พบว่า ตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (y_4) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) ความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .730 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .534 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) และความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2) สามารถทำนายประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (y_4) ได้ร้อยละ 53.40

ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .580 หรือร้อยละ 58.00 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .531 หรือร้อยละ 53.10 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (X_{tot}) และความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = .622 + 1.155 (X_{tot}) + .336 (X_2)$$

โดยสามารถแสดงเป็นแผนภูมิเกี่ยวกับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังแผนภูมิที่ 8

แผนภูมิที่ 8 สรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด



→ หมายถึง ตัวแปรที่เข้าสมการทำนาย

β หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 2) ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด โดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 66 ศูนย์เป็นหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งผู้ให้ข้อมูล จาก 66 ศูนย์ฯ ละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 1 คน รอง ผู้อำนวยการศูนย์/ผู้ทำหน้าที่แทน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ 1 คน ครูผู้ปฏิบัติงาน ในกลุ่มวิชาการ 1 คน และครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ 1 คน รวม 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ สวอนเบอร์ก (Swansburg) และเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ ตามแนวคิดของพาร์สัน (Parson) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริง สามารถนำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการบริหาร ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ผูกพัน ด้านการไว้ใจกัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการตั้ง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ด้าน ความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการบูรณาการ และ ด้านความสามารถใน การบรรลุเป้าหมาย

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม

3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการไว้วางใจกันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงสามารถนำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด สามารถอภิปรายผลเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมอันดีงาม อันจะนำสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย ทั้งนี้ แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่ง อาจมาจากการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของบาค (Baksh) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเจตคติในการทำงาน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของไพฑูรย์ ภูมิซ้อ ที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมใจ ศรีเอี่ยม ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเนื่องจากผู้บริหารได้ตระหนัก

ถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ร่วมงานและได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วยการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน
 เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร
 ช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ
 ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับผลการวิจัยของไพฑูริย์ ภูมิซ้อ ที่ศึกษาเกี่ยวกับ
 สภาพและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน อยู่ใน
 ในอันดับสูงสุด ส่วนด้านการไว้วางใจกัน มีค่าเฉลี่ยรองจากด้านความยึดมั่นผูกพัน อาจเป็นเพราะ
 การไว้วางใจอาจต้องมีการพิจารณาจากองค์ประกอบหลายอย่างเพื่อสร้างความมั่นใจแก่
 ผู้บังคับบัญชาที่จะมอบหมายงานในด้านต่างๆแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งในบางครั้ง การสร้างขวัญและ
 กำลังใจในการทำงานจำเป็นต้องส่งเสริมด้วยการให้อิสระการตัดสินใจในการทำกิจกรรมแก่
 ผู้ปฏิบัติงาน ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับและชื่นชม
 ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ดังที่ สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ ที่
 แสดงแนวคิดว่า การทำงานในองค์กรใดๆ ก็ตามหากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรใน
 องค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่การหาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหา
 การทำงานร่วมกัน ติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาวย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบ
 ผลสำเร็จบุคลากรในองค์กรได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเกิด
 ความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาให้ดีขึ้น และด้านการ
 ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก อาจเกิดเป็นเพราะ
 สถานศึกษาอยู่ในช่วงของการพัฒนางานด้านต่างๆให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์
 ที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะนโยบายทางการศึกษาต้องการผลักดันให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียน
 ได้เรียนตามอัธยาศัยสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา
 แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งสถานศึกษาได้มีการประชุมร่วมกันมากยิ่งขึ้นและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมี
 ส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของ
 ครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานและที่สำคัญต้องควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงาน
 อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิภา อินทวงศ์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการ
 บริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1
 พบว่า โดยภาพรวมครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ในด้านการ
 วางแผน การจัดองค์การ การนำองค์การและการควบคุม ซึ่งครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่าด้าน
 การวางแผนควรมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับการจัดทำ

แผนประจำปี โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ด้านการจัดองค์การ ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลงานปฏิบัติงานและฟังข้อคิดเห็น ด้านการนำองค์การควรให้ครู ผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมในการนำองค์การและร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ด้านการควบคุมควรให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมในการควบคุมอย่างทั่วถึง ควรจัดระบบการควบคุม ปฏิบัติงานและมีการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

2. ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้ว่านโยบายการบริหารงานตามคำสั่งของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาศัยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ให้อำนาจหน้าที่การบริหารงาน แก่ผู้อำนวยการศูนย์ในการตัดสินใจโดยตรง ซึ่งบทบาทหน้าที่ดังกล่าว อาจมีส่วนทำให้ผู้บริหาร สามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาโดยกำหนดประสิทธิผลออกมาได้อย่างชัดเจน ด้วยการ ผลักดันนโยบายต่างๆสู่ระดับปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และการเข้าใจบริบทที่แตกต่างกันของ สถานศึกษาแต่ละแห่ง ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาด้วยการบริหารงาน ตามวิธีการที่เหมาะสมเพื่อเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ดังที่บาร์นาร์ด (Barnard) ให้แนวคิดไว้ว่า ประสิทธิภาพองค์กร คือ การตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างสมบูรณ์ ความเข้มของการ ตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดความเข้มของประสิทธิผล ซึ่งอาจมีส่วนทำให้ผลการวิจัยอยู่ ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของจารุณี มุขพรหม ที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและราย ด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันชัย ศิริวิตันปัญญากร ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความมีประสิทธิภาพเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด ขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความมีประสิทธิภาพเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้าน มีประสิทธิภาพเชิงระบบอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้าน การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเกิดจากระเบียบวิธีปฏิบัติในการบริหาร จัดการของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนในจังหวัด มีความชัดเจนและมีการนำไปปฏิบัติเป็นแบบ แผน เพื่อให้เกิดระบบจูงใจและมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่روبบินส์ และบาร์นเวลล์ (Robbins and Barnwell) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ว่า องค์การประกอบด้วยองค์ประกอบด้านบุคคล มีความหลากหลายด้านเป้าหมายและคุณค่าที่ ยึดถือ ฉะนั้น เพื่อให้สมาชิกขององค์การเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์การอยู่รอด องค์การจำเป็นต้อง

ปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงของคุณค่า ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ และระบบจูงใจ เพื่อให้เป้าหมายและคุณค่าส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ และในบางครั้ง แบบแผนที่เกิดจากการปฏิบัติงานก็อาจเป็นแรงบันดาลใจทำให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารอาจต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อสถานศึกษามีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนของชาติ ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าค่ายฝึกอบรมต่างๆ สร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก รองจากด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีความเป็นไปได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริการและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 36 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ซึ่งอาจมีผลทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ด้วยการปรับนโยบายวิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี จัดการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยใช้ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาในการวางแผนงานในอนาคต กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญและยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สร้างความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการแสดงแนวคิดใหม่ ๆ แสวงหาแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยการให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่โรบบินส์ และบาร์นเวลล์ (Robbins and Barnwell) ที่แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว ว่า องค์การมีหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้หรือสภาพการณ์ภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง องค์การจะอยู่รอดได้หากสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างสมดุล และสอดคล้องกับแนวคิดของ พาร์สันส์ (Parsons) ที่ว่าการปรับตัวเป็นระบบจำเป็นที่ต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นภายนอก จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ส่วนด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ

สถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้มุ่งสู่เป้าหมายโดยผู้บริหารได้มีการเร่งระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา กำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอตามที่ ราวบินส์ และบาร์นเวลล์ (Robbins and Barnwell) แสดงแนวคิดไว้ว่าองค์การทุกองค์การที่จัดตั้งขึ้นมาต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการวัดผลสำเร็จที่ทำได้ตามเป้าหมายจึงนับว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่มีการนำมาใช้วัดประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด การวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ จึงมีฐานคิดว่าประสิทธิผลขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงผลสำเร็จในขั้นสุดท้าย

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อาจเกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการที่จะนำพาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความสำเร็จโดยผู้บริหารเน้นการผลักดันนโยบายหรือการกระจายอำนาจสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารอาจมีการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ผู้บริหารเน้นความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมจากผู้ร่วมงาน เช่น การระดมความคิด การวางแผน การตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่บาค (Baksh) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเจตคติในการทำงาน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาพร รอดถนนที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการณืเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์การ ตามการรับรู้ของของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม อาจเกิดจากความยึดมั่นผูกพันเป็นสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะการตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ร่วมงาน ผสมผสาน

ถึงความเป็นกันเอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการสร้างบรรยากาศในการทำงานในมีลักษณะของกัลยาณมิตร แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ เพื่อร่วมกำหนดเป้าหมายและแผนตลอดถึงการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งอาจมีส่วนทำให้ประสิทธิผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกันแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) ที่ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยืดหยุ่นผูกพันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการปรับตัว เป็นไปได้ว่า อิทธิพลแห่งความยืดหยุ่นผูกพันนั้น เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความอบอุ่น ปราศจากความขัดแย้ง ซึ่งง่ายต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองให้ปรับตัวเข้ากับสภาพของสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว การผลักดันนโยบายเกี่ยวกับการบริหารก็อาจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับแนวคิดของพาร์สัน (Parsons) ที่พบว่า การปรับตัวเป็นระบบจำเป็นที่ต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นภายนอก จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยืดหยุ่นผูกพันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากเป้าหมายเป็นการชี้ให้เห็นถึงปลายทางที่จะต้องดำเนินไปให้ถึง โดยผู้บริหารต้องหลอหลอมความคิดเห็นของครูให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ให้รู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้เห็นชัดถึงเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ซึ่งเมื่อทุกฝ่ายรู้และเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายแล้วก็จะเกิดความคาดหวังและมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารมีความเคลื่อนไหวและคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการบริหารงานที่เน้นความเข้าใจ อาศัยความผูกพันเข้าประกอบ ซึ่งจะมีส่วนทำให้งานสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับแนวคิดของไบรย์แมน (Bryman) ที่พบว่า การที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการบรรลุเป้าหมายนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาอาจสามารถเลือกเป้าหมายที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) กับเป้าหมายองค์การ (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการไว้วางใจกันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ อาจกล่าวได้ว่า การให้

ความไว้วางใจ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้รับผิดชอบ ประอบการให้อิสระต่อ การดำเนินการตัดสินใจ ย่อมมีส่วนทำให้งานในด้านต่างๆ สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้อย่างคล่องตัว ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษา ร่วมกัน การส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ประสานงานกับ ผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ หลากหลาย เป็นต้น ดังที่สวอนเบิร์ก (Swanburg) พบว่า การไว้วางใจกัน (trust) เป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจ จากผู้บริหาร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยึดมั่นผูกพันส่งผลต่อประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม อาจเกิดจาก การปฏิบัติ ที่สืบเนื่องต่อกันมา มีความน่าเชื่อถือ โดยยึดเป็นวัฒนธรรมสืบต่อ แต่การที่จะสามารถสร้าง ระเบียบให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นแบบแผนได้นั้น ต้องอาศัยความสามารถของ ผู้บริหารในอันจะกระทำกิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติที่จะเป็นแนวทางในการยึดเหนี่ยวพฤติกรรมของ ผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติตามแบบแผนได้ สอดคล้องกับแนวคิดของเอกซัย ก็สซุพันธ์ ที่พบว่า รูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของผู้ร่วมงานขึ้นอยู่กับระดับปฏิบัติมีส่วนร่วมเพื่อตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกันมากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป ผู้วิจัยจึงได้ เสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานด้วยการ ระดมความคิด เพื่อร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมายตลอดถึงการตัดสินใจตามโอกาสที่เหมาะสม ควรสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการชื่นชม ยอมรับข้อเสนอแนะที่เหมาะสมของผู้ร่วมงาน และควร เสริมแรงในทางบวกเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดหรือไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

2. ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางการบริหารให้เกิดความชัดเจน ง่ายต่อการวางแผน และ ปฏิบัติ และควรสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานด้วยวิธีการต่างๆที่เหมาะสมตามโอกาส เพื่อผลักดัน นโยบายสู่ผู้ปฏิบัติให้ได้มากที่สุด และการที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลได้นั้น ควรสนับสนุนด้วย การจัดฝึกอบรม มีการปฏิบัติจริง ผู้ร่วมงานก็อาจเกิดความมั่นใจ ทำงานได้อย่างเต็ม ความสามารถ และปราศจากความผิดพลาด และที่สำคัญสถานศึกษาควรมุ่งมั่นพัฒนางาน

วิเคราะห์และผลิตงานวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารควรเร่งเพิ่มประสิทธิผลสถานศึกษาด้วยการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติแล้ว ควรที่จะให้ความสำคัญในการทำงานเพื่อลดภาวะความกดดันที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้รับผิดชอบ โดยผู้บริหารทำหน้าที่ประสานงานและให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ห่างๆ และควรที่จะสร้างความผูกพันกับผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยามิตร เช่น การให้กำลังใจ กล่าวทักทาย หรือจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในบางโอกาส ซึ่งอาจเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนทำให้การทำงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษากับประสิทธิผลในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
2. ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
3. ควรศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. โครงสร้างบทบาทหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บริษัท ประชาชน จำกัด ,2537.
- _____ มิติใหม่ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน สรุปลสาระสำคัญในการปรับปรุงระบบบริหารและเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไฉ่ยงเชียง, ม.ป.ป.
- กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน.อดีตและอนาคต การดำเนินงานการจัดการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : รังสีการพิมพ์ ,2548.
- จารุณี มุขพรหม."ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น."วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.
- จิตติมา วงศ์อาษา."การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดลำพูน." รายงานการค้นคว้าแบบอิสระเชิงวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.
- จันทร์เพ็ญ กลับดี." ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี".วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเทพสตรี, 2547.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์."ประมวลสาระชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตร บัณฑิตทางการบริหารการศึกษา." มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, 2546.
- ดวงแก้ว กอแก้ว."ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์กรและการติดต่อองค์กร กรุงเทพมหานคร". วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- ธรรมเนียม เพ็ชรพงษ์. "การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานวิชาการของบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร."วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2547.

- นินา อินทวงค์. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาลำพูน เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2548.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. "การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์
กรมสามัญศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ปิติชาย ดันปิติ. "การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน." วิทยานิพนธ์การศึกษิตตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด),
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543.
- พิสณห์ หิรัญวงศ์. "การศึกษากิจการโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
2541.
- ไพฑูรย์ ภูมิซ้อ. "การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- ภรณ์ กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,
2529.
- วัชระ สกุล ณ มรรคา. "การศึกษากิจการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น". วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
2541.
- วันชัย ศิริรัตนปัญญากร. "ประสิทธิผลเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรม
สามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.

ศรีเพ็ชร์ จันทร์ส่องศรี."การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทาง

วิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2548.

สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร. "การศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ตามนโยบายกรมการศึกษานอกโรงเรียน ของสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน." รายงานการวิจัย, 2546.

สมใจ ศรีเอี่ยม."การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐาน คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี เขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

สมยศ นาวิการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา จำกัด, 2545.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. "รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา." วารสารวิชาการ กรมวิชาการ 5:4 (เมษายน 2545) : 50.

สุจิตรา บุญยรัตนพันธ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารงานองค์การและประสิทธิผลของงาน : ศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานของรัฐและเอกชน." วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2539. สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. กศน.ในทศวรรษใหม่สู่การปฏิบัติ. 2547. มปท. เอกสารอัดสำเนา.

สุภาพร รอดถนอม. "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการณเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ ของของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข." วิทยาลัยพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ."การบริหารบุคคล." บทความเชิงวิชาการ. ภูมิบัณฑิต ห้องสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง .2541 : 25.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. สรุปรายงานผลการนิเทศการศึกษา นอกโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ. 2550.

อำนาจ โพธิ์ศรี."การรับรู้ของชุมชนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในกิ่งอำเภอชำสูง เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4."รายงานการศึกษาแบบอิสระเชิงวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.

อนงค์ อนันตริยเวช. "การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยไทย : การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์." วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาคศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร.อนงค์ศิลปะการพิมพ์,2548.

ภาษาอังกฤษ

Barnard, I. C. The functions of the Executive. Cambridge : Harvard University Press, Massachusetts, and London,England, 1968.

Best, John W. Research in Education.New York: Prentice, Ine., 1970.

Bryman, A. Leadership and Organization. London : Routedge & Kegan Paul , 1986.

Campbell, R.F. , Edmun, M.B. and Raphael O.N. Introduction to Education Administration. Boston : Allyn and Bacon, 1977.

Conbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing.3rded.New York : Harper & Row Publisher, 1974.

Elliont, D.C. Collaborative,decentralized management and perceptions of quality schooling outcome, Dissertation Abstracts International, 52(10),1994.

Hall, R.H. Organization : Structure and Process. Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1991.

Hannan, M.T. and Freeman, Jr. Obstacles to the Comparative Study of Organization Effectiveness. In New Perspectives on Organizational Effectiveness. Edited by Goodman, Paul S. and Penning, Johannes M. San Francisco : Jossey-Bass, 1977.

House, Robert J., Alan C.Filley, and Steven Kerr. "Relation of Leader Consideration and Initiating Structure of R and D Subordinate Satisfaction." Administrative Science Quarterly. 16 (1971) : 19 – 30.

Hoy, W.K. and Miskel. C.G. Educational administration : Theory Research and Practice. 4th ed. New York : McGraw - Hill, 1991.

- Irving, Robert T. And M.Fred. "Participation by subordinates in the managerial decisionmaking process." The Canadian Journal of Economics and Political Science. 16, 1950.
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organizations, 2nd ed. New York : John Wiley & Son, 1978.
- Kopelman, E.R. Managing Productivity in Organizations. (n.p.) : McGraw-Hill, 1986.
- Likert, R. New Patterns of Management. New York : McGraw - Hill, 1961.
- Lind, Susan, Lee. "Management styles and Stress (Self Esteem, Type A Behavior)" Dissertation Abstracts International, 54(3); setember, 1993.
- Parsons, T. The Evolution of Societies. Englewood Cliffs: Prentive – Hall, 1977.
- Person, J. L. "An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges". Dissertation Abstracts International, 53(09), 1994.
- Ramesh. K. and N.Rao Participative Management-A Case Study. India : Ajanta Publication, 1990.
- Robbins, S.P. Organization Theory Structure. Design, and Applications. 3rd ed. Englewood Cliffs : Prentice - Hall, 1990.
- Robbins, S.P. and Barnwell N. Organization Theory Concept and Case. Third edition Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1998.
- Schein, H. E. Organizational Psychology. 2nd ed. Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1970.
- Steers, M. R. Organizational Effectiveness. : A Behavioral View. Santa Monica, Calif : Goodyear Publishing Company, 1977.
- Steers, M. R and R.G, Ungson and T.R. Mowday. Managing Effective Organization An Introduction. Englewood Cliffs : Kent Publish Company. 1985.
- Swansburg, R. Management and Leadership for Nurse managers. Boston : Jones and Bartlett Publishes, 1996.
- Taylor, E.Harrison, Perceived Organizational Effectiveness of Secondary School in Trinidad and Tobago. Dissertation International, 1987.

Vroom, H. Victor and Deci L. Edward. Management and Motivation. New York : Penquin Book Ltd., 1970.

Wortman. Neil Charies. "The Relationship Between Bureaucratization and Effectiveness in Secondary School". Dissertation Abstracts International, 1990.

Yukl, Gary A. Leadership in Organization. New York : Prentice-Hall, 1981.

Zamuto, R. F. Organization Theory and Design. New York : State University of New York Press, 1991.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

สำนักคู่มือ



ที่ ศธ 0520.203.2 /ศ ๒๔๔

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม ๗๓๐๐๓

3 กันยายน 2550

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน (ตามรายละเอียดเอกสารแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวิรัชกร แสงแสง รหัสนักศึกษา 46252406 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ เพื่อนำผลการพิจารณาของท่านไปพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา ขัมพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. ชื่อ - สกุล : นายชลทิตย์ เขี่ยมสำอางค์
การศึกษา : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนภาคกลาง ถ.เพชรเกษม อ.บ้านฆ้อง อ.โพธาราม จ.ราชบุรี
2. ชื่อ - สกุล : นางสาวอัจฉรา สากระจาย
การศึกษา : Ed.D.Non-Formal Education, Deakin University, Australia
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกาฬสินธุ์ ถ.สนามบิน
อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์
3. ชื่อ - สกุล : นายสำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์
การศึกษา : ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย
นเรศวร
ตำแหน่ง : รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยนครปฐม
(พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม
4. ชื่อ - สกุล : นางชยาพร รอดเทภัย
การศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ตำแหน่ง : ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชินูปถัมภ์ ต.อ้อมน้อย
อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร
5. ชื่อ - สกุล : อาจารย์ ดร.ไชยยศ ไพบูลย์ศิริธรรม
การศึกษา : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จ.นครปฐม

ภาคผนวก ข
สำเนาหนังสือขออนุญาต ทดลองเครื่องมือ
และรายชื่อศูนย์สำหรับทดลองเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2 / ก 1111

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มศ วิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

12 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวิรุทธ แสงแดง รหัสนักศึกษ 46252406 นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตร สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้นายวิรุทธ แสงแดง
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. สริสา สุขทานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

รายชื่อศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด สำหรับทดลองเครื่องมือ

1. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกรุงเทพมหานคร 1
2. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครพนม
3. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปทุมธานี
4. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชุมพร
5. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดน่าน
6. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมุกดาหาร

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

**ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	196.8848	1197.3180	.7377	.9843
X2	196.9485	1198.7055	.6939	.9843
X3	197.0303	1188.6009	.7579	.9842
X4	197.1606	1195.7644	.6897	.9843
X5	196.7909	1192.9379	.7748	.9842
X6	196.9848	1183.6077	.7586	.9842
X7	196.8515	1187.9627	.7777	.9842
X8	196.8636	1184.3187	.7925	.9841
X9	196.7848	1190.8502	.7572	.9842
X10	196.8333	1187.8232	.7762	.9842
X11	197.0242	1187.8170	.7591	.9842
X12	196.9818	1182.9298	.8009	.9841
X13	196.8788	1190.4108	.7881	.9842
X14	196.9091	1182.6969	.8211	.9841
X15	196.9303	1188.8371	.8004	.9841
X16	196.8242	1188.5161	.8302	.9841
Y1	197.0333	1204.9928	.5893	.9845
Y2	197.0848	1205.0931	.6756	.9844
Y3	197.3697	1197.6258	.7254	.9843
Y4	197.0909	1196.6908	.7149	.9843
Y5	197.1242	1194.9298	.7365	.9843

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
Y6	197.1091	1199.6537	.6943	.9843
Y7	197.1485	1193.2271	.8160	.9841
Y8	197.0485	1189.5174	.8145	.9841
Y9	197.0121	1196.2126	.6693	.9844
Y10	197.2242	1185.9678	.7825	.9842
Y11	197.0848	1194.2177	.7138	.9843
Y12	197.4939	1186.7978	.7156	.9843
Y13	197.2606	1199.2571	.6613	.9844
Y14	198.1970	1197.4474	.5257	.9847
Y15	197.3455	1194.8469	.6872	.9843
Y16	197.3455	1198.5368	.6759	.9844
Y17	197.2242	1193.8037	.7151	.9843
Y18	197.0121	1192.2065	.7294	.9843
Y19	197.0515	1185.7572	.7510	.9842
Y20	197.3212	1183.5196	.8070	.9841
Y21	197.0667	1190.7919	.7237	.9843
Y22	197.0303	1194.9231	.7360	.9843
Y23	197.3303	1195.0547	.6935	.9843
Y24	197.0424	1200.4480	.6777	.9844
Y25	197.0636	1192.3394	.7793	.9842
Y26	197.0333	1196.3484	.7654	.9842
Y27	197.1242	1180.9967	.8407	.9840
Y28	197.2485	1193.1478	.7266	.9843
Y29	197.1758	1186.2487	.7655	.9842

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
Y30	197.2606	1195.2024	.7522	.9842
Y31	197.1394	1183.7738	.7817	.9842
Y32	196.8091	1202.4103	.6064	.9845
Y33	197.0909	1183.4081	.7577	.9842
Y34	197.1333	1185.2466	.7296	.9843
Y35	197.1697	1182.6398	.7676	.9842
Y36	196.8545	1188.6900	.7907	.9842

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 52 Alpha = .9801

ภาคผนวก ง
สำเนาหนังสือเก็บรวบรวมข้อมูล
รายชื่อศูนย์กลุ่มตัวอย่าง



ที่ สข 0520.107(นฐ)ว.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

/6 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอก โรงเรียน

ด้วย นายวีรยุทธ แสงแดง นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ กลุ่มวิชาการ และกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งรองผู้อำนวยการ และครู ผู้ปฏิบัติงาน ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะสังกูร)

เลขาบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ”

รายชื่อกลุ่มตัวอย่างศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

1. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดกระบี่
2. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดกาญจนบุรี
3. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดกาฬสินธุ์
4. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 2
5. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 3
6. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดกำแพงเพชร
7. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดขอนแก่น
8. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดจันทบุรี
9. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทรา
10. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี
11. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดชัยนาท
12. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดชัยภูมิ
13. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่
14. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่
15. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดตราด
16. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดตรัง
17. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดตาก
18. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนครนายก
19. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนครปฐม
20. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนครราชสีมา
21. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช
22. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนนทบุรี
23. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนราธิวาส
24. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดบุรีรัมย์
25. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
26. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดปราจีนบุรี
27. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดปัตตานี

28. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
29. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดพะเยา
30. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดพังงา
31. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดพัทลุง
32. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดพิษณุโลก
33. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี
34. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบูรณ์
35. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดแพร่
36. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดภูเก็ต
37. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดมหาสารคาม
38. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดแม่ฮ่องสอน
39. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดยโสธร
40. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด
41. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดระยอง
42. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดราชบุรี
43. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดลพบุรี
44. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดลำปาง
45. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดลำพูน
46. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดเลย
47. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดศรีสะเกษ
48. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดสกลนคร
49. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดสงขลา
50. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดสตูล
51. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดสมุทรสงคราม
52. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดสมุทรสาคร
53. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดสระบุรี
54. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดสระแก้ว
55. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดสิงห์บุรี
56. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดสุโขทัย

57. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดสุพรรณบุรี
58. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดสุราษฎร์ธานี
59. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดสุรินทร์
60. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดหนองคาย
61. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดหนองบัวลำภู
62. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดอ่างทอง
63. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดอุดรธานี
64. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดอุตรดิตถ์
65. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดอุทัยธานี
66. ศูนย์การศึกษาานอกโรงเรียนจังหวัดอุบลราชธานี

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
 2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จำนวน 16 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 36 ข้อ
 3. คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามจะไม่มีผลต่อท่านแต่ประการใด แต่จะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารการศึกษาโดยรวมต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณ
มา ณ โอกาสนี้

นายวีรยุทธ แสงสิริวัฒน์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอน 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	
2	อายุ <input type="radio"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="radio"/> 30 - 39 ปี <input type="radio"/> 40 - 49 ปี <input type="radio"/> 50 ปีขึ้นไป	
3	วุฒิการศึกษา <input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาโท <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาโท	
4	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="radio"/> ผู้อำนวยการศูนย์ฯจังหวัด <input type="radio"/> รองผู้อำนวยการศูนย์ฯจังหวัด หรือผู้ทำหน้าที่แทน <input type="radio"/> ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ <input type="radio"/> ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ <input type="radio"/> ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ	
5	อายุราชการ <input type="radio"/> ต่ำกว่า 10 ปี <input type="radio"/> 11 - 15 ปี <input type="radio"/> 16 - 20 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 20 ปี	

ตอน 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ตรงกับความคิดเห็น
เพียงช่องเดียว

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	ระดับการปฏิบัติ					
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน						
1	มีการประชุมร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา						
2	เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา						
3	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมา ปรับปรุงพัฒนางาน						
4	ควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง						
	ความยึดมั่นผูกพัน						
5	สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อยู่เสมอ						
6	บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร						
7	ช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ						
8	เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือ ร่วม ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ						

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	ระดับการปฏิบัติ					
		มาก		ปาน		น้อย	สำหรับ
		ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด	ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน						
9	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย						
10	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่						
11	ให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ						
12	ให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มความสามารถ						
	การไว้วางใจกัน						
13	เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้วให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม						
14	ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						
15	ยอมรับและชื่นชมผู้ได้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
16	มีความภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จของงาน						

ตอน 3 ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่ามีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับใด และทำเครื่องหมาย/ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประสิทธิผลของ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	ระดับการปฏิบัติ					
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
	ความสามารถในการปรับตัว						
1	สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี						
2	สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม						
3	สถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาในการวางแผนงานในอนาคต						
4	สถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญและยอมรับในการเปลี่ยนแปลง						
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น						
6	สถานศึกษาสามารถมีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา						

ข้อ	ประสิทธิผลของ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
7	สถานศึกษาสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงานมีการแสดงออกเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ						
8	สถานศึกษาแสวงหาแนวคิด และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและเพื่อให้เป็นไปตาม เป้าหมาย						
9	สถานศึกษาจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ						
10	สถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน และสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง						
	ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย						
11	สถานศึกษามีการวางแผนและบริหารงบประมาณ ประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
12	สถานศึกษามีการจัดทำแผนเกี่ยวกับอัตรา บุคลากรประจำปี						
13	สถานศึกษามีโครงการและผลงานการให้บริการ วิชาการแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง						
14	สถานศึกษามีการผลิตผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง						
15	สถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรจากแหล่ง ต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษา						

ข้อ	ประสิทธิผลของ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
16	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการควบคุม ภายในตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี						
17	สถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุด						
18	สถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ ประกอบการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						
19	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน						
20	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						
	ความสามารถในการบูรณาการ						
21	สถานศึกษาติดต่อและประสานงานกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษา ร่วมกัน						
22	สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับ ชุมชนในการพัฒนาการศึกษา						
23	สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชน ในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ						
24	สถานศึกษามีวิธีการประสานงานกับองค์กรชุมชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่หลากหลาย						

ข้อ	ประสิทธิผลของ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	ระดับการปฏิบัติ					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
25	สถานศึกษามีรูปแบบการติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน						
26	สถานศึกษาประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ของ หน่วยงานให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
27	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการทำงานร่วมกัน						
28	ผู้ปฏิบัติงานสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์การ เรียนรู้และร่วมกันทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่าง มีประสิทธิภาพ						
29	สถานศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน						
30	สถานศึกษาจัดทำระบบเครือข่ายทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน						
	การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม						
31	ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อ สถานศึกษา						
32	ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการ พัฒนาการศึกษาออกโรงเรียนของชาติ						

ข้อ	ประสิทธิผลของ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
33	สถานศึกษาส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีให้กับ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีใน หมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ						
34	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมี ปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าค่าย ฝึกอบรมต่าง ๆ						
35	สถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด การเรียนรู้การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร						
36	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนตาม ระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคคลทั่วไป						

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายวีรยุทธ แสงสิริวัฒน์
เกิด	31 มกราคม 2508
ที่อยู่ปัจจุบัน	92/1 หมู่ 2 ต.คลองควาย อ.สามโคก จ.ปทุมธานี
ที่ทำงาน	ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตบางคอแหลม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2521	ชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดสามัคคิยาราม อ.สามโคก จ. ปทุมธานี
พ.ศ.2524	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสามโคก อ.สามโคก จ.ปทุมธานี
พ.ศ.2527	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โรงเรียนพณิชยการสยาม เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2543	ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) คอมพิวเตอร์ศึกษา สถาบันราชภัฏเพชรบุรี
พ.ศ.2546	ศึกษาต่อปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการรับราชการ

พ.ศ.2527	ครู 1 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ.2535	อาจารย์ 1 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ.2540	อาจารย์ 2 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ.2544	ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงราย
พ.ศ.2545	รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครปฐม
ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตบางคอแหลม