



ปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยา
เขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
PROBLEMS AND GUIDED DEVELOPMENT FOR PARTICIPATIVE ADMINISTRATION
OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS IN WANGBURAPHA CLUSTER, SAKAEO
PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7

วนิตา งามแสง

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

ปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยา
เขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7



วนิดา งามแสง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

PROBLEMS AND GUIDED DEVELOPMENT FOR PARTICIPATIVE ADMINISTRATION
OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS IN WANGBURAPHA CLUSTER, SAKAEO
PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7



WANISA NGAMSANG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ วนิศา งามแสง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภารดี อนันต์นาวี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร. สถาพร พุทธิพิศกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน
(ดร. ธนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

59970001: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน, โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา, จังหวัดสระแก้ว, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

วนิสา งามแสง: ปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (PROBLEMS AND GUIDED DEVELOPMENT FOR PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS IN WANGBURAPHA CLUSTER, SAKAEO PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภารดี อนันต์นาวิ, กศ.ด., สถาพร พุฒพฤกษ์, ปร.ด. ปี พ.ศ. 2560

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1990, pp.608-611) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .28 – .79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 จำนวน 43 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก
2. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิ

การศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้แก่ โรงเรียนควรจัดทำเอกสารรายงานผลเพื่อประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานกิจกรรมทางวิชาการ ครูในโรงเรียนต้องเข้าร่วมประชุมเพื่อปรึกษา และเสนอแนะการจัดทำงบประมาณประจำปีของโรงเรียน โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีบทบาทในการแสวงหาทรัพยากรในการดำเนินงานบริหารงานทั่วไป

59970001: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PARTICIPATIVE ADMINISTRATION PROBLEMS, THE SECONDARY SCHOOLS IN WANGBURAPHA CLUSTER, SAKAEO PROVINCE, THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7

WANISA NGAMSANG: PROBLEMS AND GUIDED DEVELOPMENT FOR PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS IN WANGBURAPHA CLUSTER, SAKAEO PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 2017

The objectives of this study were to study and compare the problems as well as to survey for the guided development for participative administration of teachers working in secondary schools in Wangburapha Cluster, Sakaeo Province under the Secondary Educational Service Area Office 7 as classified by educational background and work experience of teachers, and school size. The sample was 191 teachers teaching in the secondary schools in Wangburapha Cluster, Sakaeo Province under the Secondary Educational Service Area Office 7 in 2016 academic year. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire asking 43 questions. The item discrimination value was between .28 - .79 and the coefficient reliability was .96. The statistics used in the data analysis were frequency percentage, average, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA and Scheffe's Method.

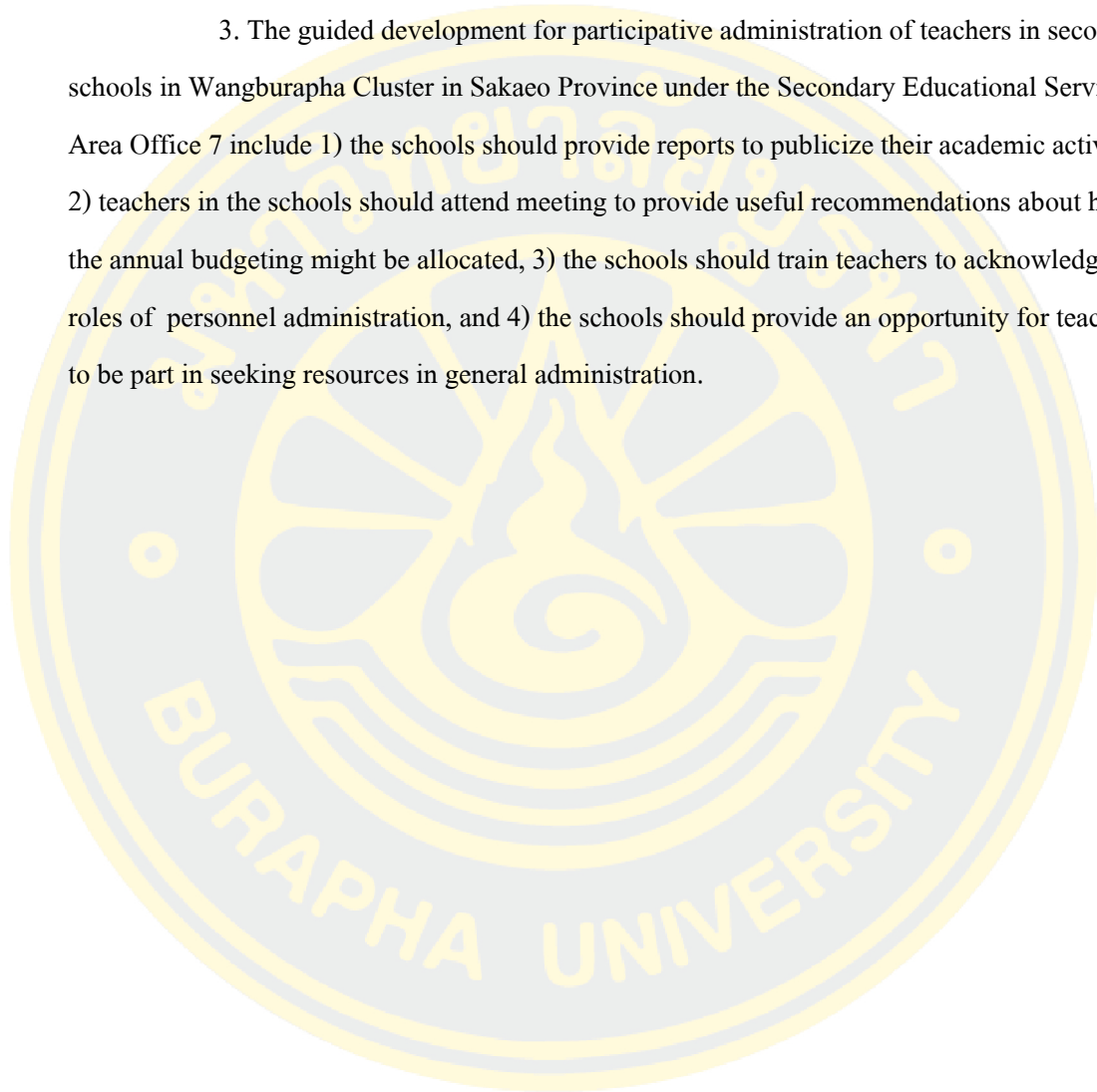
The research found as follows;

1. Problems of participative administration of teachers in secondary schools in Wangburapha Cluster, Sakaeo Province under the Secondary Educational Service Area Office 7 in overall and each aspect were at a medium level, except in the area of academic affairs which was at a high level.

2. Problems of participative administration of teachers in secondary schools in Wangburapha Cluster, Sakaeo Province under the Secondary Educational Service Area Office 7

as classified by educational background and work experience of teachers, and school size in overall was found statistically significant difference at the .05 level, except when classified by work experience and general affairs which was not statically significant difference.

3. The guided development for participative administration of teachers in secondary schools in Wangburapha Cluster in Sakaeo Province under the Secondary Educational Service Area Office 7 include 1) the schools should provide reports to publicize their academic activities, 2) teachers in the schools should attend meeting to provide useful recommendations about how the annual budgeting might be allocated, 3) the schools should train teachers to acknowledge roles of personnel administration, and 4) the schools should provide an opportunity for teachers to be part in seeking resources in general administration.



กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวิ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สถาพร พฤษพิทกุล และ ดร.ธนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวรา เอกฉัตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว ดร.ชยธิศ กัญญา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และดร.ชานันท์ ประภา ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองหาดพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนสระแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าเกษมพิทยา ผู้อำนวยการโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม ผู้อำนวยการโรงเรียนวังสมบูรณ์วิทยาคม ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองหาดพิทยาคม ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม ผู้อำนวยการโรงเรียนวังไทรวิทยาคม และคณะครูทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่พึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมกราบบูชาแต่คุณบิดามารดาที่เป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี ตลอดจนคณะบูรพาจารย์ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน และเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ที่มีส่วนร่วมเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2	11
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
สภาพทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	16

การบริหารงานโรงเรียน.....	21
การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู.....	22
แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู.....	36
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
บทที่ 3	50
วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	52
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 5	84
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะ	95
บรรณานุกรม	97

ภาคผนวก105

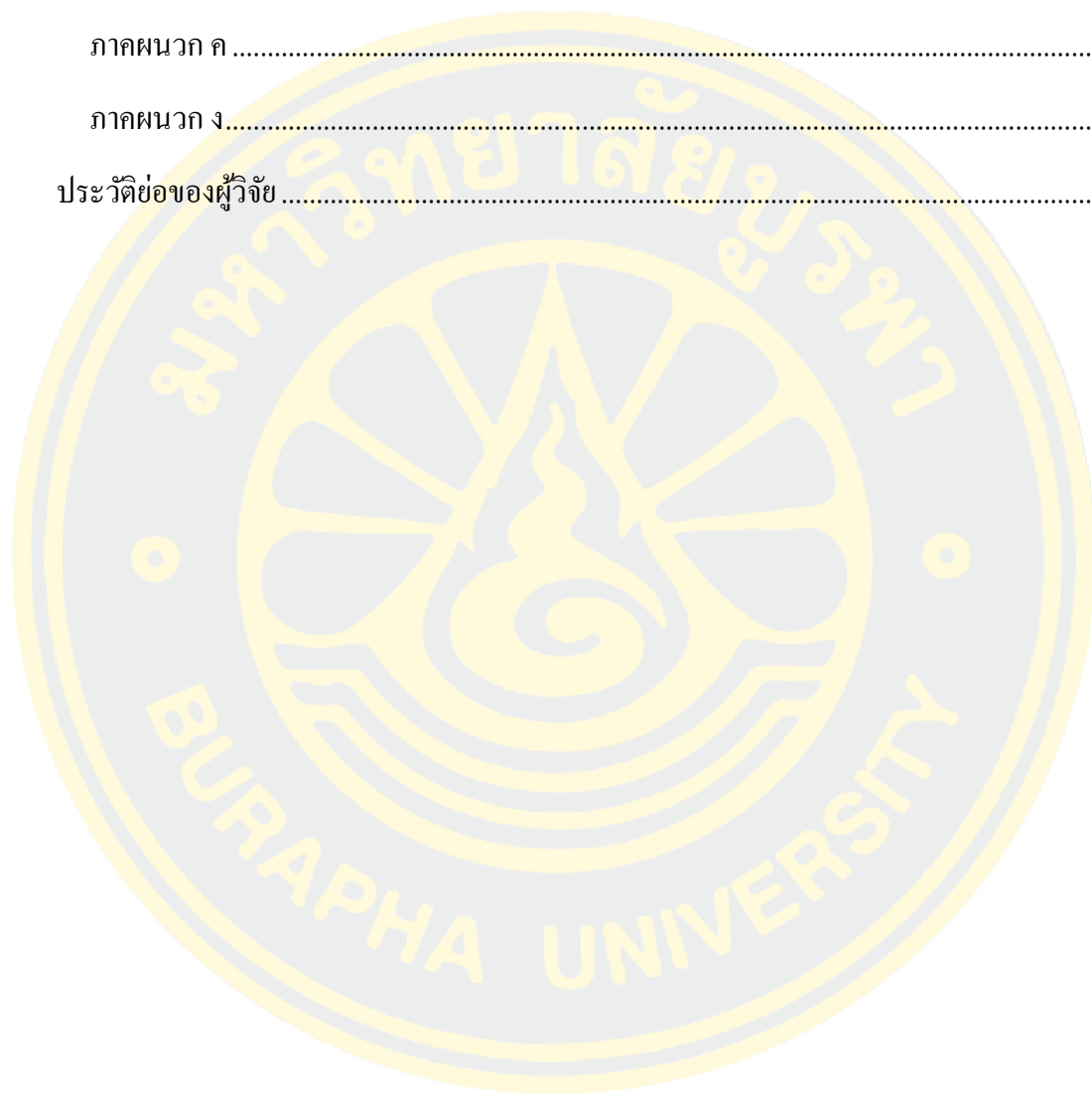
 ภาคผนวก ก106

 ภาคผนวก ข110

 ภาคผนวก ค119

 ภาคผนวก ง124

ประวัติย่อของผู้วิจัย126



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน..... 51
2	จำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน..... 57
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมใน การบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม..... 59
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมใน การบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานวิชาการ..... 59
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานงบประมาณ..... 61
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานบุคคล..... 62
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมใน การบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานทั่วไป..... 63
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมใน การบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 65
9	เปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 66
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมใน การบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน..... 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	69
เปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน.....	
12	70
การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยรวม.....	
13	71
การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ด้านบริหารงานวิชาการ.....	
14	71
การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ด้านบริหารงานงบประมาณ.....	
15	72
การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ด้านบริหารงานบุคคล.....	
16	73
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมใน การบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน..	
17	75
เปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	
18	76
การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม.....	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบริหารงาน วิชาการ.....	76
20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบริหารงานงบประมาณ.....	77
21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล.....	78
22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป.....	78
23 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานวิชาการ.....	80
24 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานงบประมาณ.....	81
25 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานบุคคล.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
26	ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานทั่วไป.....	83
27	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (IOC) ..	120
28	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	125

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานโรงเรียน.....	25



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาไทยในปัจจุบันยังประสบปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา และการบริหาร การศึกษาอยู่หลายประการ ทั้งยังมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของทางสังคม เทคโนโลยี ข่าวสาร รวมถึงการแข่งขันกับนานาประเทศที่นับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ การจะทำให้ประเทศไทยสามารถทัดเทียมแข่งขันกับในสังคมโลกได้นั้น คือ การคิดพลังอาวุธทางสติปัญญาให้แก่ ประชาชน โดยมีการปฏิรูปการศึกษาควบคู่กันไป การปฏิรูปการศึกษานับว่าเป็นภารกิจหลักของ รัฐบาลที่ให้ความสำคัญตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่กำหนดให้ “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 1-2) การศึกษา เป็นการสร้างกระบวนการสร้างและสรรหาความรู้ของมนุษย์ เป็นการพัฒนาค้นในการพัฒนาทาง เศรษฐกิจ เป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง เพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพ ประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไพศาล วิชาลาภรณ์, 2558, หน้า 7)

จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนที่ 4 มาตรา 80 มีเจตนารมณ์พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐาน การจัดการศึกษาในทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนา คุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้ง ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข นอกจากนี้ ยังส่งเสริม และสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัด และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ เท่าเทียม และสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดเรื่องการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการด้าน วิชาการด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป ลงไปที่เขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) นอกจากนั้นมีการกำหนดให้จัดการศึกษาหลัก 3 ประการ โดยเน้นการศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในการศึกษา และการพัฒนาสาระและ

กระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยยึดเรื่องคุณภาพเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการกำหนดให้มีหมวด 6 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเฉพาะ ซึ่งประกอบด้วย 5 มาตรา รวมทั้งกำหนดให้มีการตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั่วประเทศ โดยมุ่งหวังจะทำให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยทั้งระบบ จากบทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการบริหารการศึกษาของประเทศ (คู่มือ สาลี, 2557)

กระแสการพัฒนาผู้เรียนในปัจจุบัน ได้มีการเสนอการพัฒนาทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 มาเป็นเป้าหมายหลักของความสำเร็จของผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาจึงต้องร่วมมือกันแก้ไขและพัฒนา เทคนิควิธี พฤติกรรม นวัตกรรม ค่านิยมที่จะเป็นประโยชน์หรือเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษายุคประเทศไทย 4.0 (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2552, หน้า 71-77) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียน คือ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เปิดใจกว้าง และให้การสนับสนุนทางด้านต่าง ๆ ส่วนครูผู้สอน เป็นผู้มีความสำคัญในการดำเนินงาน และส่งเสริมกิจการของสถานศึกษาร่วมพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกที่ดีให้แก่ นักเรียน และองค์กร มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นคณะครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ถ้าหากได้คณะครูผู้สอนที่มีคุณภาพ จะมีส่วนผลักดันให้การมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และในการจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ เพื่อให้เด็กได้เรียนอย่างเหมาะสม สำหรับกระบวนการเรียนรู้ จะต้องให้เด็กทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (พศิน รัชเดชนานท์, 2551, หน้า 34-46) นอกจากนี้การพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง ประชาชนมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในเรื่องของปริมาณและคุณภาพ ให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษา ครูเป็นอาชีพที่ต้องมีการเสียสละ ต้องทำงานหนัก และอุทิศเวลาของตนเองในแต่ละวันให้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นทั้งแม่พิมพ์ของชาติในทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ และยังสามารถเป็นบุคคลที่สร้างแรงบันดาลใจให้แก่เด็กนักเรียนได้ (ศิริลักษณ์ มนขุนทด, 2557)

การบริหารองค์กร นอกจากผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญในองค์กรแล้ว ยังต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านจากครูและบุคลากร จึงจะทำให้การบริหารนั้นประสบความสำเร็จ สมาชิกหรือบุคคลในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าไปด้วยดี การบริหารในปัจจุบันจึงพยายามหาวิธีการที่จะให้มีการยอมรับและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและผู้ที่อยู่ในองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือการมีส่วนร่วมในการบริหารนับว่าเป็นวิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารจัดการอีกแนวทางหนึ่ง ซึ่งนอกจากผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในองค์กรแล้ว สมาชิกหรือบุคคลในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าไปด้วยดี ซึ่งการที่ให้บุคคลมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับองค์กร ทั้งนี้การปฏิบัตินั้นมีความไม่เข้าใจหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานและไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรแล้ว การบริหารงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 539) เนื่องจากในปัจจุบันนี้ครูเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งมีได้มีหน้าที่สอนอย่างเดียว แต่ยังทำหน้าที่ครูประจำชั้นที่ต้องคอยดูแล และควบคุมความประพฤติของนักเรียนรวมถึงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจาก โรงเรียน ครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการมีส่วนร่วมในการบริหาร (สุวรรณิ หินแก้ว, 2558) จึงกล่าวได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าความสำเร็จของการบริหารงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความร่วมมือจากผู้ประกอบการด้วย ฉะนั้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้ตามจึงเป็นสิ่งสำคัญ (เพ็งใจ เรื่องฤทธิ์, 2550, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาได้จัดการศึกษาไปสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยมีการติดตาม ดูแล ประเมินผล และรายงานสถานศึกษาในเขตพื้นที่ 3 จังหวัด คือ จังหวัดสระแก้ว นครนายก และปราจีนบุรี รวมทั้งสิ้น 44 โรงเรียน แบ่งสหวิทยาเขตโรงเรียนออกเป็นสหวิทยาเขต คือ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย สหวิทยาเขตวังบูรพา และ สหวิทยาเขตปิ่นมาลา จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย สหวิทยาเขตนครนายก และสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย สหวิทยาเขตทวารวดี สหวิทยาเขตศรีบูรพา และสหวิทยาเขตกบินทร์นาดี ให้เป็นไปตามนโยบายที่โรงเรียนเป็นฐาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสหวิทยาเขตวังบูรพา ซึ่งมีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 7 โรงเรียน มีผู้บริหาร จำนวน 17 คน จากการประชุมประจำเดือนของโรงเรียน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนยังใช้อำนาจการบริหารดำเนินงานเป็นไปตามแบบราชการที่ยึดถือกฎระเบียบ

ที่ได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ ไม่ได้ทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน และยังขาดความร่วมมือจากครูและบุคลากรในการบริหารงาน 4 ฝ่าย การดำเนินงานยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความล่าช้าในงานต่าง ๆ ขาดการมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน การตัดสินใจที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่และการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ส่งผลให้คุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, 2555)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัญหาและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปเสริมสร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

คำถามของการวิจัย

1. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับใด
2. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

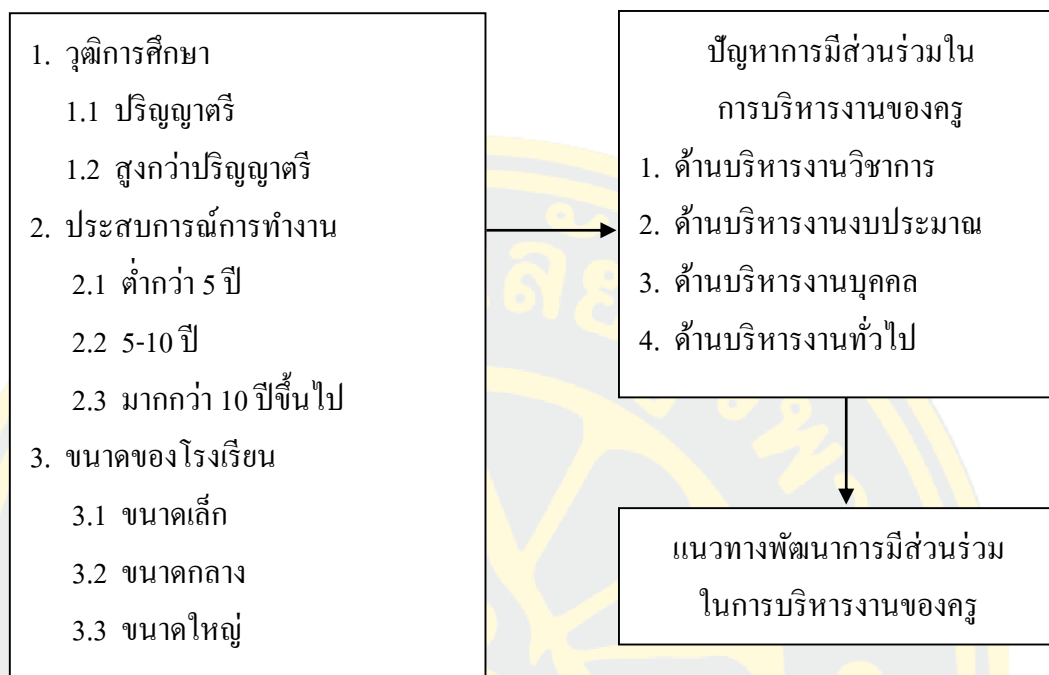
ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยใช้แนวคิด การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ยึดแนวการบริหารสถานศึกษาในรูปนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) กำหนดในงานบริหาร โรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น
3. ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับสถานศึกษาอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยใช้แนวคิด การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษายึดแนวการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) กำหนดในงานบริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 380 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2559 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1990, pp. 608-611) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน โดยการสุ่มโดยแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์การสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5-10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน

3.2.1 ด้านบริหารงานวิชาการ

3.2.2 ด้านบริหารงานงบประมาณ

3.2.3 ด้านบริหารงานบุคคล

3.2.4 ด้านบริหารงานทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่ครูมีความเห็นพ้องต้องกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันกับผู้บริหารหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 ซึ่งประกอบด้วยการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ประกอบด้วย พัฒนากระบวนการเรียนรู้ วัดผล ประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม แผนงาน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1.2 ด้านบริหารงานงบประมาณ หมายถึง กระบวนการบริหารงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณค่าใช้จ่ายในโรงเรียน ประกอบด้วย บัญชี พัสดุ การจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ โดยใช้งบอย่างประหยัด โปร่งใส ตรวจสอบและติดตามได้ เพื่อใช้บริหารจัดการในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 ด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ประกอบด้วย การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนา อบรม สวัสดิการ ขวัญกำลังใจ การรักษาวินัย ตลอดจนการออกจากราชการของครูในโรงเรียน

1.4 ด้านบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการบริหารงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานอื่นในโรงเรียน ประกอบด้วย งานธุรการ อาคารสถานที่ สุขอนามัย สภาพแวดล้อม และสัมพันธ์ชุมชน รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนการบริการต่าง ๆ แก่บุคลากรและผู้เรียน

2. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุให้การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารงาน 4 ด้าน

3. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ข้อเสนอแนะหรือวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

4. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ซึ่งวุฒิการศึกษาแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5.1 ปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

5.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดของครูผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คือ ตั้งแต่ระดับปริญญาโท ปริญญาเอก

6. ประสบการณ์การทำงาน คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนหรือหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ

6.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนหรือหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน น้อยกว่า 5 ปี

6.2 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนหรือหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน ตั้งแต่ 5-10 ปี

6.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนหรือหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

7. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยใช้จำนวน
นักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยโรงเรียน
3 ขนาด คือ

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 1-449 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500-1,449 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500-2,399 คน

ขึ้นไป

8. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นหน่วยงานในสหวิทยาเขตวังบูรพา
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหาร
และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษาใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดนครนายก จังหวัด
ปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
3. การบริหารงาน โรงเรียน
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
5. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ข้อมูลพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ว่าด้วยการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อการบริหาร และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (2555, หน้า 6) ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 478/ 4 ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000 ครอบคลุมการติดตามดูแลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ 3 จังหวัด คือ จังหวัดสระแก้ว นครนายก และปราจีนบุรี รวมทั้งสิ้น 44 โรงเรียน แบ่งสหวิทยาเขตโรงเรียนออกเป็น สหวิทยาเขต คือ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย สหวิทยาเขตวังบูรพา และสหวิทยาเขตปิ่นมาลา จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย สหวิทยาเขต นครนายก และสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย สหวิทยาเขต ทวารวดี สหวิทยาเขตศรีบูรพา และสหวิทยาเขตกบินทร์นาดี

สหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 เป็น สหวิทยาเขตที่ตั้งขึ้นเพื่อกำกับ ติดตาม ประสานงาน การบริหารงานของ โรงเรียนมัธยมศึกษา

จังหวัดสระแก้ว จำนวน 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนสระแก้ว โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม โรงเรียน
วังสมบูรณ์วิทยาคม โรงเรียนคลองหาดพิทยาคม โรงเรียนท่าเกษมพิทยา โรงเรียนวังหลังวิทยาคม
และโรงเรียนวังไพรวิทยาคม เพื่อสะดวกในการติดต่อประสานงาน โรงเรียนภายในสหวิทยาเขต
รวมถึงกระจายอำนาจการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาภายในจังหวัดสระแก้ว และเพื่อ
การปฏิบัติ การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

คำนิยามขององค์กร “ยึดหลักธรรมาภิบาล มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม”

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 “พัฒนาคน พัฒนางาน ประสาน
ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือผู้ปกครองสร้างศรัทธา เพื่อพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศและสากล”

พันธกิจ

1. เพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญของทักษะจำเป็นพื้นฐาน
2. กระตุ้น เร่งรัด ส่งเสริม สนับสนุน การน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ทุกรูปแบบ

3. สร้างความพร้อมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ในการน่านโยบาย

สู่การปฏิบัติ

4. สร้างความเข้มแข็งของการกำกับ ติดตาม และประเมินผลให้เป็นเครื่องมือ

ในการพัฒนาผู้เรียน

5. กระตุ้น ส่งเสริมการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอกโดยใช้หลักธรรมทางศาสนา
6. สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของชมรมครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสหวิทยาเขต

โรงเรียนทั้ง 7 สหวิทยาเขต

เป้าหมายของการพัฒนา

1. พัฒนาผู้เรียน
2. พัฒนาครู
3. พัฒนาระบบบริหาร

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริม
ความสามารถทางเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นวิถีชีวิต ตามหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา

เป้าหมายความสำเร็จ และโครงการ จำแนกตามกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

เป้าหมายความสำเร็จ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลัก เพิ่มขึ้นร้อยละ 4 ต่อปี
2. ผู้เรียนที่มีปัญหาการอ่านเขียนภาษาไทย
3. นักเรียนมีความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

โครงการ

1. โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 1.1 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชมรมครู 8 กลุ่มสาระ และ 1 กิจกรรม
 - 1.2 การจัดทำคลังข้อสอบ
 - 1.3 ค่ายภาษาอังกฤษ
 - 1.4 ทดสอบภาษาไทยก่อนเข้าเรียน

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นวิถีชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมายความสำเร็จ

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จิตสำนึกความเป็นไทย
2. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. โรงเรียนทุกโรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

โครงการ

1. โครงการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมนักเรียน

1.1 สถาปตคุณธรรม

1.2 ธรรมจารี

2. โครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

2.1 ขยายผลโรงเรียนต้นแบบ

2.2 บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามกลุ่มสาระ

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษา

เป้าหมายความสำเร็จ

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้เรียน ได้เรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในกำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

3. ผู้เรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนการศึกษา โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับรายการ

ค่าเล่าเรียนหนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

โครงการ

โครงการเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา

1. พัฒนารูปแบบการรับนักเรียน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าเรียน

2. ส่งเสริมนักเรียนในการจบหลักสูตรพร้อมเพื่อน

3. เพิ่มศักยภาพพระบุดุแลช่วยเหลือนักเรียน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียน

การสอนได้อย่างมีคุณภาพ

เป้าหมายความสำเร็จ

1. ข้าราชการครูที่ได้รับการพัฒนา สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งมีความเข้มแข็ง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับดีขึ้น

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพอใจในความมั่นคงของการประกอบวิชาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

4. บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

โครงการ

1. โครงการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 พัฒนาผู้บริหาร 9 ด้าน

1.2 พัฒนาครูด้านวิธีสอนเนื้อหาที่สอนคุณธรรม

2. โครงการศึกษาดูงานของผู้บริหาร

3. โครงการพัฒนาศักยภาพลูกจ้างประจำ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา

เป้าหมายความสำเร็จ

1. สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐาน

2. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือการดำเนินงานให้มีคุณภาพ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง มีความพร้อม และความเข้มแข็งในการบริหาร และจัดการศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพมาตรฐาน และธรรมาภิบาล

4. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

โครงการ

1. โครงการเสริมสร้างมาตรฐานการบริหารจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา

1.1 จัดตั้งชมรมครูตามกลุ่มสาระและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

2.1 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

3. โครงการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา

ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

3.1 การประชุมสัมมนา รองผู้อำนวยการ โรงเรียนฝ่ายวิชาการ ประธาน/ หัวหน้า

กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.2 การนิเทศ และประสานงานการดำเนินงานของโรงเรียน

3.3 การนิเทศ พัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อม โรงเรียนรับการประเมินภายนอก

3.4 การประชุมสัมมนาพัฒนา และสรุปผลงานของศึกษานิเทศก์

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 7

การจัดตั้งสหวิทยาเขต ประกอบด้วย โรงเรียนที่ไม่น้อยกว่าห้าโรงเรียนแต่ไม่ควรเกินแปดโรงเรียน เป็นเครือข่ายความร่วมมือในการบริหาร และใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานของ โรงเรียนให้ใกล้เคียงกัน โดยกระจายโรงเรียนที่มีความพร้อมสูงในการช่วยเหลือ ดูแล และร่วมพัฒนาโรงเรียนอื่นในสหวิทยาเขต ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถจัดตั้งสหวิทยาเขตให้มีจำนวน โรงเรียนตามกำหนดได้ ให้สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาพิจารณากำหนดจำนวน โรงเรียนตามความเหมาะสม (ปีพ.ศ. 2556, หน้า 11)

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีสถานศึกษาภายในสังกัดทั้งหมด 44 โรงเรียน โดยมีการแบ่งกลุ่มออกเป็นสหวิทยาเขตในแต่ละ 3 จังหวัด เพื่อให้มีความสะดวกในการบริหารงานต่าง ๆ โดยมีนโยบายให้สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงความสามารถเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, 2559)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารจัดการกิจการ การทำงานใดนั้นจะประสบความสำเร็จได้ เกิดจากการระดมความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้ง ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และประชาชนที่ต้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาระบบบริหารและผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ พร้อมเข้าสู่โลกยุค 4.0 ซึ่งเป็นยุคเกี่ยวกับนวัตกรรม ก้าวทันเทคโนโลยีสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ในปัจจุบัน นักวิชาการจำนวนมากได้อธิบายความหมายของคำว่า การมีส่วนร่วมไว้มากมาย โดยมีรายละเอียดแตกต่างกัน ดังนี้

William (1980 อ้างถึงใน ธนวัฒน์ คาภิลาณนท์, 2550, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางสังคมด้านจิตใจ และอารมณ์ (Mental and emotional involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์ (Group situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้ (Contribution) บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม

ธนสาร บังลังก์ปัทมา (2551, หน้า 30) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินการ

การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ

ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์ (2551, หน้า 120-121) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันทั้งในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการได้จะต้องตระหนักว่าการปฏิบัติการทั้งหมดโดยกลุ่ม หรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

ประสาร พรหมณา (2553, หน้า 1) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหาร โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิด เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิด และตัดสินใจเพียงคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น
3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. การมีส่วนร่วมทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพ และทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

เสกสรร สุขเลิศ (2556, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่า หมายถึง การที่สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร รวมถึงสมาชิกของชุมชนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันประเมินผล เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยสิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทั้งทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ

Argyris (1964 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2557, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนา องค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร แต่เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมมือกันจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารจัดการบุคคลในองค์กรให้ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการขององค์กร โดยบุคคลส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องเดียวกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน และทำงานร่วมกันในกิจกรรมขององค์กรของตน ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ลดการต่อต้านต่าง ๆ เกิดความผูกพันในองค์กร ทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้ คือ Mary Parker Follet ได้พูดถึงวิธีการแก้ไขปัญหาคัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยใช้วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และพยายามให้นายทุนคิดถึงในตัวคนมากกว่าตัวเงิน แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดย Elton Mayo และ Roethlisberger แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (สุทธิรา เกษมราษฎร์, 2559, หน้า 24) มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

Likert (1967, pp. 16-24) เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ และเรียกว่าการบริหาร 4 ระบบ (System 4) ประกอบด้วย

ระบบที่ 1: เผด็จการ (System 1: Exploitative authoritative) เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว เป็นการบริหารองค์กรที่เน้นหน้าที่และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2: เผด็จการแบบมีศีลปี (System 2: Benevolent authoritative) เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา ใช้ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 การปรึกษาหารือ (System 3: Consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่น และความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4: กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4: Participative group) เป็นระบบการขยายขอบเขตความสัมพันธ์ และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

อकिन รพีพัฒน์ (2547, หน้า 42) ได้สรุปถึงทฤษฎีการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีสร้างความรู้สึกรักชาตินิยม (Nationalism) ปัจจัยประการหนึ่งที่น่าผู้การมีส่วนร่วมคือ การสร้างความรู้สึกรักชาตินิยมให้เกิดขึ้น หมายถึง ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่จะอุทิศหรือเน้นค่านิยมเรื่องผลประโยชน์ ส่วนรวมของชาติ มีความพอใจในชาติของตัวเอง พอใจเกียรติภูมิจงรักภักดี ผูกพันต่อท้องถิ่น

2. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership) การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจไปยังเป้าประสงค์ โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (Positive leader) ผู้นำพลวัต คือ เคลื่อนไหวทำงานอยู่เสมอ (Dynamic leader) และผู้นำไม่มีกิจ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (Negative leader) ผลของการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำจึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดี ย่อมจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง

3. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and method) การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่น่าใช้เพราะใช้กฎหมาย ระเบียบ แบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตาม ผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดดีที่สุดในเรื่องการใช้บริหาร เพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหารเป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์

ภารดี อนันต์นารี (2557, หน้า 31) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) มีความเชื่อว่า

1.1 มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน トラバドที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ก็จะเกิดปัญหาความต้องการอยู่ร่ำไป แต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนอง ก็จะเลิกสนใจ

1.2 มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกัน ทางด้านปริมาณความต้องการระดับต่ำก่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะมีขอบเขตไม่จำกัด

2. ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มีความเชื่อว่าปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ

2.2 การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และนับถือ

2.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ

2.4 ลักษณะของงานที่ทำ

2.5 ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

2.6 ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

3. จากการศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ อาร์กิริส (Argyris) พบว่า บุคคลจะมีวุฒิภาวะและบุคลิกภาพเป็นของตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การควบคุม การทำงาน การแสดงออก ทักษะคิด และการใช้ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้

เทคนิคการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ใช้กับกลุ่มงานเฉพาะกิจและในรูปคณะกรรมการ

2. ใช้ในรูปแบบของกรรมการให้คำแนะนำ

3. การนำแนวคิดของหมุดเชื่อมโยง (Linking pin) มาใช้

4. ใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู (Open door)

5. ใช้การระดมความคิด (Brainstorming)

6. ใช้กับการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ (Training)

7. ใช้การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ (Management by objective: MBO)

โดยสรุปแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดทางการบริหาร โดยเอาแนวคิดที่เกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจทักษะเฉพาะในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร ความมีอิสระในการใช้และบริหารทรัพยากร ตลอดจนทฤษฎีสร้างความรู้ลักษณะนิยาม สร้างผู้นำ การใช้วิธีและระบบทางการบริหาร เข้ามาใช้

ในการบริหารองค์การ โดยพิจารณาองค์การอย่างเป็นระบบ ให้ความสำคัญกับตัวบุคคลและ การมีส่วนร่วมขององค์การ

การบริหารงานโรงเรียน

โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคน และเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาชุมชน การบริหารงานใน โรงเรียน ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่ทำหน้าที่ตาม บทบาทและภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร โดยโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงาน บุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งงานทุกฝ่ายในโรงเรียนล้วนมี บทบาทสำคัญต่อการพัฒนาลูกหลานของชุมชนให้เป็นผู้มีความรู้ความ คิด มีความ สามารถ มีทักษะ ในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะ และพฤติกรรมที่ดีงาม สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ตลอดทั้งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียน ดังนี้

ทวีศักดิ์ บังคม (2550, หน้า 11) ได้ กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการ ต่าง ๆ ในการทำกิจกรรมการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลหรือผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อจัดการบริหาร การศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ชุมชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร

เกรียงไกร ปิธีธรรมมัง (2551, หน้า 13-14) ได้ กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร และคณะครูใน โรงเรียน เกี่ยวกับการดำเนินงานของ โรงเรียน โดยพิจารณาการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก 6 งานของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารงาน วิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการ การบริหาร การเงินและพัสดุ การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 33) ได้ กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การ จัด การส่งเสริม ช่วยเหลือกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

พิณสุดา สิริธรรังศรี (2552, หน้า 26) ได้ กล่าวว่า การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย

1. งานวิชาการ ได้แก่ งานด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผล การวิจัยทาง การศึกษาและมาตรฐานการศึกษา
2. งานด้านบุคคล ได้แก่ บุคคลที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

3. งานด้านการเงินและงบประมาณ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สารสนเทศ และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นในการดำเนินงาน

4. งานด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานจัดโครงสร้างองค์การ งานการคมนาคมและขนส่งนักเรียน งานด้านกิจการนักเรียน

การดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมประเภทหนึ่ง หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคน ร่วมกันดำเนินงานเพื่อพัฒนาให้เด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกด้านให้มีความสามารถ ทักษะคิด พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

จากการที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้อย่างหลากหลาย จึงสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการในการทำงานที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของบุคคลในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมมือกันปฏิบัติ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู

แนวคิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุก ๆ ฝ่ายเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในองค์กร จากการค้นคว้าเอกสาร บทความและงานวิจัย ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

Cohen and Uphoff (1977, pp. 40-42) ได้แบ่งชนิดการมีส่วนร่วม 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความช่วยเหลือ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคมหรือผลประโยชน์ทางบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

การให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนทำให้เกิดผลดีหลายประการ (สุทธิณี เรืองฤทธิ์, 2545, หน้า 26 อ้างถึงใน เพียงใจ เรืองฤทธิ์, 2550, หน้า 24-25) ดังนี้

1. ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้งานเกิดผลดีทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพ
2. เมื่อครูทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมทำให้การย้ายหรือลาออก จากหน่วยงานน้อยลง การขาดงานหรือความเฉื่อยชาในการทำงานก็จะไม่มีมาก จากการให้คนใน หน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะเห็นว่าคนในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มากขึ้น อัตราการขาดงานน้อยลง และผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น
3. ครูคลายความข้องใจลง เมื่อคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในขณะที่เดียวกัน มีความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บริหารและครูเกิดขึ้น
4. ทุกฝ่ายในองค์กรมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง โดยครูไม่ทราบจะทำให้ครูขาดความเชื่อมั่น และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง
5. ช่วยทำให้ง่ายต่อการบริหารงานเพราะเนื่องมาจากครูเข้ามามีส่วนร่วมใน การบริหารงานก็จะส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น ขอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร และตนเองมากขึ้น
6. ส่งเสริมสุขภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร และมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของครูในองค์กรมีผลต่อ ความสำเร็จในงานขององค์กรในระดับสูง ทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การมีส่วนร่วม ของครูในการบริหารโรงเรียนสามารถช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ได้ ครูช่วยกันรับรู้และแก้ไขปัญหา ด้วยความเข้าใจ และเต็มใจ และเป็นการเชื่อมสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียน

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) มาตรา 39 ที่กำหนดอำนาจหน้าที่บริหารจัดการของสถานศึกษาตาม ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน ไว้ 4 ด้าน คือ

1. ด้านบริหารงานวิชาการ
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านบริหารงานบุคคล
4. ด้านบริหารงานทั่วไป

การกระจายอำนาจการบริหารดังกล่าว ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 35 ดังนี้

“มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 32 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง”

เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว โรงเรียนจึงได้จัดทำ โครงสร้างการบริหารตามคู่มือกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) โดยตาม โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนจะมีผู้อำนวยการโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ ความเห็นชอบการบริหารโรงเรียนด้านต่าง ๆ นอกจากนั้นโรงเรียนยังมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถไว้ให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาโรงเรียน ทั้งนี้จาก โครงสร้างการบริหารงานทั้ง 4 ด้านได้มีการกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารงาน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ด้านบริหารงานวิชาการ

ด้านวิชาการถือว่าเป็นด้านสำคัญในการบริหาร โรงเรียน ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารในการบริหารคนใน โรงเรียน เพราะงานวิชาการเป็นการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคนกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา ที่มีการจัดกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 163) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนภายใน โรงเรียนให้เกิดผลดีตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

แนวคิดการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด มีความรวดเร็ว อิสระ และมีความคล่องตัวในการบริหารงาน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดป้จจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

ขอบข่าย/ ภารกิจด้านบริหารงานวิชาการ

1. ด้านพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. ด้านพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้
3. ด้านวัดและประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
6. ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศทางการศึกษา
8. การแนะแนวทางการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการให้แก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับหน่วยงาน และองค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จากขอบข่ายด้านบริหารงานวิชาการทั้ง 12 ด้าน สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ นิเทศการศึกษา แนะแนว การศึกษา ระบบประกันคุณภาพ ส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน รวมถึงการประสาน

ความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ทางด้านวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุปจากความหมายและขอบข่ายงานด้านบริหารงานวิชาการได้ว่า การบริหารวิชาการ คือ กระบวนการบริหารงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน เริ่มตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้อ การวิจัย การพัฒนาสื่อ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ด้านบริหารงานงบประมาณ

ด้านบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญอย่างมาก องค์การจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีความรอบรู้ เข้าใจถึงระบบและกลไกงบประมาณ เพื่อจะทำให้การบริหารงบประมาณบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอความหมายของการบริหารงานงบประมาณไว้มากมาย ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 48) ให้ความหมายของการบริหารงานงบประมาณว่า หมายถึง การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เกี่ยวข้องตั้งแต่การขออนุมัติเงินประจำงวด จนถึงการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี การบริหารงานงบประมาณ คือ การปฏิบัติงานการเงินตั้งแต่ระบบบัญชีการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้จ่ายหรือก่อหนี้ผูกพัน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรร่วมกันรับทราบ และรับผิดชอบต่อทรัพยากรการเงินของโรงเรียน

ชัยยันต์ ฉิมกล่อม (2555, หน้า 34) กล่าวถึง การบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานการเงิน บัญชี พัสดุ และการจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดทำและเสนอขอประมาณการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริการการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

อนุพงษ์ บุญจวบตร (2558, หน้า 45) กล่าวว่า งานบริหารงบประมาณ หมายถึง งานที่สนับสนุนในการจัดสรรด้านงบประมาณเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดโครงการกิจกรรมในการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ด้านบริหารงานงบประมาณ หมายถึง กระบวนการบริหารงานทุกอย่าง ที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การใช้จ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการบริหารจัดการงบประมาณอย่างประหยัด โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา และคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

แนวคิดการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ และมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีการยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน พร้อมทั้งจัดหารายได้จากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการบริหารจัดการ อันเป็นประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ภาพ

ขอบข่าย/ ภารกิจด้านบริหารงานงบประมาณ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 การจัดทรัพยากร
 - 4.2 การระดมทรัพยากร

- 4.3 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- 4.4 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การทำบัญชีเกี่ยวกับการเงิน
 - 6.2 การทำรายงานการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดหาและทำแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของโรงเรียน
 - 7.2 การจัดหาพัสดุในโรงเรียน
 - 7.3 การกำหนดแบบรายการ คุณลักษณะเฉพาะ และจัดซื้อจัดจ้าง
 - 7.4 การควบคุมทำนุบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณค่าใช้จ่ายในโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณ โปร่งใส ตรวจสอบติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ การบริหารทางการเงิน บัญชี พัสดุ รวมทั้งหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุปจากความหมายและขอบข่ายงานด้านบริหารงานงบประมาณได้ว่าการบริหารงานงบประมาณ คือ กระบวนการบริหารงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณค่าใช้จ่าย บัญชี พัสดุ การจัดสรรงบต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยยึดหลักการใช้งบอย่างประหยัด โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้และเกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านบริหารงานบุคคล

ด้านบริหารงานบุคคลในองค์กร ถือว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการใด ๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องการใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นประโยชน์มากที่สุด เป็นสิ่งจำเป็นใน

การบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล นั้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2551, หน้า 10) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อการสรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานรวมไปถึงการพัฒนา ฝึกอบรม และการพ้นจากงาน

อนุพงษ์ บุญจวบตร (2558, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของงานบริหารงานบุคคล ว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา การประกอบวิชาชีพ การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา การปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย และโทษทางวินัย

ดำรง วัฒนา (2559, หน้า 202) ให้ความหมายว่าการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นภารกิจของ องค์กรในการสรรหาคัดคนเก่งเข้ามาทำงานในองค์กร พร้อมกันนั้นก็พยายามพัฒนา และ ใช้ประโยชน์จากคนเก่งคนดีเหล่านี้ เพื่อประโยชน์ขององค์กรที่จะย้อนคืนไปสู่ผู้ปฏิบัติงานและ สังคมได้ด้วย นอกจากนี้ยังคงต้องมีระบบบำรุงรักษาให้คนดีมีความสามารถในการทำงาน มีความมั่นคง และมีการจูงใจในการทำงานให้กับหน่วยงานได้ต่อไป

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เพื่อให้ได้ซึ่งบุคคลที่ตรงกับความต้องการขององค์กร โดยการสรรหา คัดเลือก พัฒนา บุคลากร ให้มีความสามารถในการทำงาน จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

แนวคิดการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความอิสระ คล่องตัวภายใต้กฎหมาย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้และความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ทั้งยังมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสำนึกในการปฏิบัติภารกิจ ที่ได้รับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามการบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ ภารกิจของด้านบริหารงานบุคคล มี ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 1.1 การวิเคราะห์และวางแผนกำลังคน
 - 1.2 การกำหนดตำแหน่ง
 - 1.3 การขอลือตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - 2.3 การแต่งตั้ง ย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ
 - 2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.1 การพัฒนาข้าราชการครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
 - 3.4 การดำเนินการบัญชีถือจ่ายเงินเดือน
 - 3.5 ค่าตอบแทน และเงินวิทยฐานะ
 - 3.6 งานทะเบียนประวัติ
 - 3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 3.8 งานขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 - 3.9 งานขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตให้ข้าราชการเดินทางไปต่างประเทศ ขออนุญาต ลาอุปสมบทขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และ เงินวิทยพัฒน์ รวมทั้งการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ระเบียบแบบแผนต่าง ๆ
4. วินัยและการรักษาวินัย
 - 4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

- 4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง
- 4.3 อุทธรณ์
- 4.4 การร้องทุกข์
- 4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย
5. งานออกจากราชการ
 - 5.1 การลาออกจากราชการ
 - 5.2 การให้ออกจากราชการ ในกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - 5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
 - 5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนาม หรือเหตุทดแทน
 - 5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง
 - 5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง สรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน พัฒนาครู อบรม สวัสดิการ ขวัญกำลังใจวินัย การรักษาวินัย ตลอดจนการออกจากราชการ

กล่าวโดยสรุปจากความหมายและขอบข่ายงานด้านบริหารงานบุคคลได้ว่า งานบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง สรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน พัฒนาครู อบรม สวัสดิการ ขวัญกำลังใจวินัย การรักษาวินัย ตลอดจนการออกจากราชการ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

ด้านบริหารงานทั่วไป

ด้านบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บริหารงานอื่น นอกเหนือ จากงานสอน เพื่อให้งานบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีบทบาทสำคัญในการให้บริการการศึกษา ทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา รวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์การที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอความหมายของการบริหารงานทั่วไปไว้มากมาย ดังนี้

เสาวภาค พงษา (2552, หน้า 50) งานบริหารทั่วไป หมายถึง กิจกรรมสนับสนุน การดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานให้เกิดความคล่องตัว สามารถดำเนินกิจกรรมไปสู่ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานบริหารทั่วไปของสถานศึกษาประกอบด้วย งานธุรการ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน

อุทัย บุญประเสริฐ (2553, หน้า 51-52) ได้ให้ความหมายของงานบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนที่จำเป็นต้องปฏิบัติทั้งที่เป็นงานภายใน และ งานที่ติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก หรือให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 309-310) ได้กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานเกี่ยวกับการ จัดระบบในการบริการเพื่อบริหารงานอื่น ๆ ในองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและ เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีบทบาทหลักในการส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การบริหารการศึกษาทุกรูปแบบ พัฒนาการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริม การบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของคน ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า งานบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ บริหารองค์กร การให้บริการงานอื่น ๆ ในโรงเรียน ทั้งเป็นงานภายใน และภายนอก โรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กร

แนวคิดการบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงาน อื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความ โปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และบริการให้การปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของโรงเรียนต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธา รวมทั้งให้การสนับสนุนทางการจัดการศึกษา

ขอบข่าย/ ภารกิจของด้านบริหารงานทั่วไป มี ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและส่งเสริมเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารรวมทั้งพัฒนาสถานศึกษา
6. เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
8. การบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับสมัครนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
12. การส่งเสริมด้านระบบช่วยเหลือนักเรียน
13. การประชาสัมพันธ์
14. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชุมชน องค์กร

และหน่วยงานอื่น

15. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
16. งานบริการสาธารณะ
17. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุปได้ว่า ขอบข่ายงานบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับงานต่าง ๆ เช่น สถานที่ ธุรการ เลขานุการ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการต่าง ๆ แก่ผู้เรียน เช่น ด้านกิจการสหกรณ์โรงเรียน สุขภาพอนามัย ธนาคาร โรงเรียน ฯลฯ รวมถึงการช่วยประสานงานกับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย งานส่งเสริมกิจการ และภารกิจในด้านย่อย ๆ ที่แตกต่างกัน ในบางครั้งไม่สามารถระบุงานได้ชัดเจน

กล่าวโดยสรุปจากความหมายและขอบข่ายงานด้านบริหารงานทั่วไปได้ว่า งานบริหารงานทั่วไป คือ กระบวนการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับงานต่าง ๆ ในองค์กร เช่น อาคาร

สถานที่ งานธุรการ การสัมพันธ์ชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการต่าง ๆ แก่ผู้เรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์การมีทิศทาง และสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู

แนวคิดการพัฒนาการมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาการมีส่วนร่วม ดังนี้

McClelland (1961, pp. 100-112) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

โดยสาระสำคัญอีกประการของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961) คือ ผู้ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ถ้าแต่ละคนมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

Vroom and Deci (1970, p. 16) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคล จะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องาน และจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดเจนว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่น คือ ปรัชญาแนวความคิดในการควบคุมตนเอง (Self-control or self-regulation) มิใช่ควบคุมองค์การ (Organization control)

Bryman (1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมาย มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า
2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล Individual goal กับ Organization goal ให้เท่าเทียมกัน
3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น
4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego-involved Ramesh and Rao (1990, pp. 24-25) ได้กล่าวถึงคำอธิบายของ Likert (1967) และเพื่อนร่วมงานของเขา ที่สถาบันวิจัยทางสังคมแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้เน้นถึงความจำเป็นในการพิจารณาทั้ง ทรัพยากรมนุษย์ในการพิจารณาทั้งทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทุนว่าเป็นทรัพย์สินที่ต้องการจัด ที่เหมาะสม ลิเคอร์ท (Likert) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่รู้จักกันใน System 4 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะขององค์การ และผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระบบที่ 1 เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (Exploitative-authority) เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่ และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา (Benevolent-authority) เป็นความสัมพันธ์แบบ นายจ้างกับบ่าว ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกน้องมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 เป็นการให้คำปรึกษา (Consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 เป็นการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้าง และลูกน้องในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543, หน้า 17) เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชา หรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน
2. การกระจายอำนาจในการบริหารงาน ได้แก่ การใช้คณะกรรมการ และกลุ่มงาน เฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินที่รับผิดชอบ
3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาการมีส่วนร่วมนั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญในการตัดสินใจ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลในองค์กรนั้นมีความผูกพัน และ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรที่มีสมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้องค์กรนั้นทำงานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย

แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วม

วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมสมัยใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับกลุ่ม (จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 73)

1. ระดับบุคคล (Individual) เป็นวิธีการพิจารณา และปรับปรุงบุคคลให้ดีขึ้น มี 3 แบบ คือ

แบบที่ 1 การฝึกอบรมให้มีความรู้สึกไว (Sensitivity training) เพื่อวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ให้เข้าใจและยอมรับธรรมชาติของมนุษย์
2. ให้รู้จักยอมรับและพัฒนาตนเอง
3. ให้เข้าใจและยอมรับผู้อื่นให้มากขึ้น
4. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีขึ้น
5. เพื่อให้มีความสุข มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น
6. เพื่อให้การทำงานดีขึ้น

แบบที่ 2 ใช้กับการวิเคราะห์การติดต่อ (Transactional analysis) ซึ่งเป็นวิธีการติดต่อที่แลกเปลี่ยนด้วยภาษาพูด และไม่ใช้ภาษาพูดระหว่างบุคคล ซึ่ง Eric Bern ชี้ให้เห็นว่า การติดต่อระหว่างบุคคลมี 3 แบบ คือ

1. พ่อ-แม่ ผู้ปกครอง (Parents)
2. แบบผู้ใหญ่ (Adult)
3. แบบเด็ก (Child)

แบบที่ 3 การนั่งสมาธิแบบควบคุมจิต (Transcendental meditation) คือ การนั่งสมาธิเพื่อลดความเครียด และเพิ่มความคิดสร้างสรรค์

2. ระดับกลุ่มบุคคล (Group) สามารถใช้กับวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

- 2.1 ใช้กับการรวมกลุ่มแบบครอบครัว (Family grouping)

2.2 ใช้กับการฝึกอบรมเพียงในนาม (Nominal group technique) หมายถึง บุคคลถูกรวมเข้าเป็นกลุ่มแต่ไม่ได้สื่อสารกันด้วยวาจา เป็นการประชุมพร้อมกันที่โต๊ะเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาด้วยการใช้คำตอบที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกแต่ละคนจะใช้เวลาเขียนเพื่อแสดงความคิดเห็นโดยไม่พูดจากัน

2.3 ใช้เทคนิคเดลไฟ (Delphi technique) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้ตัดสินใจกำหนดกลุ่มที่ปรึกษา กลุ่มผู้ตอบและสร้างแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ ผู้ตอบจะตอบมาที่ทีมที่ปรึกษาและสรุปการตอบแบบสอบถาม

ประสาน พรหมณา (2553, หน้า 7) ได้ให้ความเห็นว่าเทคนิควิธีการเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพ มี ดังนี้

1. การใช้เทคนิคการบริหารโดยองค์คณะบุคคล
2. การใช้กระบวนการประชาธิปไตย ส่งเสริมคุณธรรม ปัญญาธรรม
3. การใช้เทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นทีม
4. การใช้เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ
5. การใช้เทคนิคการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร
6. การใช้หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2554, หน้า 138) กล่าวว่า วิธีปฏิบัติในการให้ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร อาจทำได้หลายวิธีแตกต่างกันสุด แต่ความเหมาะสม เช่น การจัดให้มีการร่วมประชุมออกความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติให้ข้อเสนอแนะให้การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ และให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาผลงานต่าง ๆ และทบทวนเป้าหมายหรือจัดกลุ่มคุณภาพ กลุ่ม QC (Quality control) เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณา และแก้ไขปัญหภายในกลุ่มงานด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วม คือ การนำเอาเทคนิคที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร แม้ว่าจะแบ่งแยกภารกิจงานให้กับบุคคลในแต่ละฝ่ายแล้วก็ตาม แต่การที่จะให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งขององค์กร

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในงานวิจัยนี้มีมุ่งศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังนี้

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาเป็นส่วนสำคัญหรือตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจ เนื่องจากการวุฒิการศึกษาส่งผลต่อความคิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงจะมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลกว่า มีความเป็นผู้นำสูง สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรวุฒิการศึกษาเป็น วุฒิต่างการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปของครู สอดคล้องกับ ยุรี บุรณ โภทศ (2544, หน้า 53) ได้กล่าวว่า วุฒิต่างการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรที่ยังมีระดับการศึกษาสูงก็จะมีผลดีต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับ จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็น (2555) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มจังหวัดจันทบุรี พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งตะวัน ศรีลาฤทธิ (2555) ที่ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มศรีเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า ความต้องการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มศรีเมือง จังหวัดระยอง ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเหตุผลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า วุฒิต่างการศึกษาเป็นตัวแปรที่น่าสนใจ และมีอิทธิพลต่อสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู เนื่องจากวุฒิการศึกษาของบุคคลจะทำให้มีความชัดเจนในงาน สร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของโรงเรียนได้อย่างแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำวุฒิการศึกษามาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อการพัฒนาองค์กร เป็นสิ่งที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาทำงานในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาทำงานในโรงเรียนตั้งแต่ 5 ปี จนถึง 10 ปี และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาทำงานในโรงเรียนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งผู้มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะเข้าใจระบบการบริหารงานในด้านต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย จะเข้าใจระบบการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ได้ไม่มากนัก รวมถึงยังไม่มีความรู้ความสามารถมากพอในการบริหารงานต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ขงเพชร (2553) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี

เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้ อาภาภรณ์ ทองคำดี (2556, หน้า 55) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอท่าใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 37 ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครู ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอท่าใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ โดยภาพรวมปรากฏว่าประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี สอดคล้องกับ พาชวัญ พันธุ์ทองดี (2556) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของ ครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนเครือข่ายกรมหลวงชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนเครือข่ายกรมหลวงชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนจำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีส่วนร่วมใน การบริหารงานวิชาการ โดยรวม และในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเหตุผลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการบริหารงานใน โรงเรียนที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงได้นำประสบการณ์การทำงานมา เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

ขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่น่าสนใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียน โดยจำแนกออกเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และ โรงเรียน ขนาดใหญ่ ซึ่งสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันย่อมส่งผลต่อการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล และ คุณภาพในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ในการสนับสนุนงานของ โรงเรียนแต่ละขนาด เช่น วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ บุคลากรย่อมแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิด ของ Steer (1991, pp. 547-560) พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันย่อมทำให้บุคคล การกิจ และความซับซ้อนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาด โรงเรียนแตกต่างกัน มีส่วนเสริมให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันหลายด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ วัสดุ อาคารสถานที่ บุคลากร เนื่องจากขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันทำให้การแสดงความคิดเห็น และ

การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการนั้นย่อมแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากจำนวนครูต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร ไกยชาติ (2546) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหาร โรงเรียนของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหาร โรงเรียนของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยครูที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหาร โรงเรียนมากกว่าครูที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ ศิราณี กุลฉวะ (2555) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาด โรงเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โรงเรียนมากกว่า โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สอดคล้องกับชัญฉมล เกษียร (2555) ได้ ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาด โรงเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเหตุผลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ขนาดของโรงเรียน จำแนกออกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยจำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 1-449 คน โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียน ตั้งแต่ 500-1,449 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน ตั้งแต่ 1,500-2,399 คน ขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชาตมังกร เลนคำมี (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับปัญหาในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ ดังนี้ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป และ

งานบุคลากร ปัญหาการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานและสาขาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า แตกต่างกันระดับน้อยและไม่แตกต่างกัน และแนวทางการแก้ไขการบริหารของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การส่งเสริม บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานวิชาการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน งบประมาณ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล และส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผนงานบริหารทั่วไป

ธีรวุฒิ สิทธิกุล (2550) ศึกษาปัญหาการบริหารบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. พบว่า ปัญหาการบริหารบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ด้านการออกจากราชการ ปัญหาการบริหารบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

อภิชาติ ดาราสร (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ปัญหาการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางสองด้าน อยู่ในระดับน้อยสองด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ และด้านบุคคล ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและ รายด้าน (ยกเว้นด้านงบประมาณ) แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน (ยกเว้นด้านงานบริหารทั่วไป) แตกต่าง กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน โรงเรียนจากลำดับ ความสำคัญตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการและงบประมาณ ควรมีการวางแผนให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่วนงานบริหารด้านบุคคลและ บริหารทั่วไปควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานสม่ำเสมอ

พิเชษฐ์ ส่งสุข (2552) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน พบว่า ปัญหา

การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวคนธ์ กุหลาบเพชร (2552) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ระหว่างครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

จิราวัลย์ จิตะรักษ์ (2553) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนบุคคล ด้านการชำระรักษามูลค่าบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ทิพย์ภาภรณ์ มาศจันทร์ (2553) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครู ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การสอนของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพียงเพ็ญ เพียรสันเทียะ (2553) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ปัญหา

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามกลุ่มเครือข่าย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริพร ยงเพชร (2553) ศึกษาการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ ส่วนการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรลุ ดารา (2554) ศึกษาปัญหาการบริหารงานอาคารสถานที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ปัญหาการบริหารงานอาคารสถานที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไกรประสิทธิ์ พันสอาด (2555) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนในอำเภอลុង สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านงานวิชาการ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานงบประมาณ และด้านงานบริหารบุคคล

สมพงษ์ เปรมปิยศิริ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านงานธุรการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูมีปัญหามากกว่าเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่

อภิญญา แสนสุข (2555) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปัญหาปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัญหาของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามเพศ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แนวทางพัฒนาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน คือ ประชาสัมพันธ์แผนอัตรากำลังให้ทราบอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้บุคคลในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านบุคคล จัดอบรมบุคคลเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ จัดหาคู่มือการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคคลเข้าถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคล ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน และให้ความเป็นธรรมและความเสมอภาคแก่บุคลากร

จิตินันท์ นันทนพิบูล (2557) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเขาชะเมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเขาชะเมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมจำแนกตามเพศหญิงชาย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การมีส่วนร่วมจำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวรรณณี หินแก้ว (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการบริหารวิชาการอยู่ในระดับดีมาก ครูเพศชายและเพศหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุพงษ์ บุญจวบตร (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันโดยรวมรายด้าน ด้านบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา โดยจำแนกขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐพงศ์ รัตนรัมย์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โรงเรียนวัดศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ปัญหาการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน คือ ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารสินทรัพย์ บุคลากร ไม่มีความรู้ความเข้าใจ เจ้าหน้าที่ภาระงานมาก ขาดความคล่องตัวในกรณีเร่งด่วน ข้อมูลสารสนเทศไม่ครบถ้วน การดำเนินงานไม่มุ่งดำเนินงานตามพันธกิจ เป้าประสงค์ และไม่ปฏิบัติตามปฏิทินที่กำหนดไว้ แนวทางพัฒนา คือ ควรมีการประชุมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ลดชั่วโมงสอน มีเจ้าหน้าที่ทำงานด้านนี้โดยเฉพาะ พัฒนาบุคลากร ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน สร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพย์สินร่วมกัน จัดทำคู่มือการประเมินผลแผนปฏิบัติงานประจำปี ทบทวนภาระงานต่าง ๆ เป็นประจำและต่อเนื่อง

สรารักษ์ ศิริพงษ์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน พบว่า ปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารบัญชี การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การจัดทำและเสนอของงบบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Small (1980, p. 4343-A) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในด้านงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในด้านงบประมาณกับความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มประชากรที่ทำวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย หัวหน้าสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในคุกส์เคาน์ตี (Cook county) รัฐอิลลินอย จำนวน 120 คน พบว่า 1) ผู้บริหารที่มีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมเรื่องงบประมาณ 2) ผู้บริหารมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณมากขึ้น

Evero (1984, p. 360-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนประถมศึกษานับของหน่วยงานทางการศึกษา รัฐจอร์เจีย สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า สัมประสิทธิ์สหพันธ์ของครูต่อปัญหาของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทางการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Nadocie (1993, p. 201) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ และวัฒนธรรมโรงเรียนกับการแสดงออกถึงความพอใจในงานของครู ผลการวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการแสดงออกถึงความพอใจในการทำงานของครู

Helberg (1995, p. 27) ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจร่วมกันของครูที่เป็นคณะทำงาน ผลการวิจัย พบว่า การที่คณะทำงานได้ตัดสินใจร่วมกัน โดยทุกคนมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดการพัฒนา มากกว่าการมีปัจจัยอื่น

Maidment (1998) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสนับสนุนบุคลากร แนวทางในการพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้บริหารในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า แม้จะมีอุปสรรคในการดำเนินงานอยู่บ้าง การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่ยังดำเนินการไปได้ดี โดยเฉพาะครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาต่างก็ได้ช่วยแก้ปัญหาขัดข้องต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาเหล่านั้น

Newman, Symphorosa and Owence (2010) ศึกษาและวิเคราะห์ประเภทของครูที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียน โดยการตรวจสอบขอบเขตของครูที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียนในประเทศซิมบับเว โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยโดยใช้กรณีศึกษา ในส่วนการรวบรวมข้อมูลนั้น เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยตรงจากครูใหญ่ 5 คน และครูอีก 20 คน ในเขตการศึกษาเกออร์ ประเทศซิมบับเว นอกจากนี้ยังได้รับข้อมูลบางส่วนจากเอกสารและรายงานจากโรงเรียนต่าง ๆ และแหล่งทรัพยากรข้อมูลอื่น ๆ ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียนนั้นจะเป็นเรื่องเฉพาะหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งการมีส่วนร่วมนั้นขึ้นอยู่กับระดับความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่มี และ พบว่า ครูใหญ่ของแต่ละโรงเรียนเป็นผู้ที่ตัดสินใจเพียงผู้เดียว ซึ่งการตัดสินใจที่ได้นี้จะถูกสื่อสารไปยังครูคนอื่น ๆ

จากการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายในการช่วยบริหารโรงเรียน การบริหารงานของผู้บริหารไม่สามารถดำเนินการได้โดยผู้บริหารเพียงคนเดียว จำเป็นต้องได้รับข้อมูลและแนวทางต่าง ๆ ที่เกิดจากบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้พิจารณา

คัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจัยเหล่านี้เป็น ปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หรือไม่อย่างไร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับครูในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างมีความสุข และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ดีขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 380 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1990, pp. 608-611) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์การสุ่มดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	39	19
ขนาดกลาง	128	63
ขนาดใหญ่	213	109
รวม	380	191

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ วุฒិการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ซึ่งมีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านบริหารงานวิชาการ 14 ข้อ
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ 10 ข้อ
3. ด้านบริหารงานบุคคล 9 ข้อ
4. ด้านบริหารงานทั่วไป 10 ข้อ

ซึ่งเกณฑ์คะแนนและความหมาย ผู้วิจัยกำหนดไว้ ดังนี้

5 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีขั้นตอนและวิธีการสร้างเป็นแบบสอบถาม ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะตามเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นกรอบกำหนดการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยให้ครอบคลุมทั้ง 4 แบบ โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนิยามศัพท์เป็นกรอบกำหนด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสม ยิ่ง ๆ ขึ้น ซึ่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- | | | |
|-----|-------------------|---|
| 4.1 | ดร.ณัฐวรา เอกฉัตร | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว |
| 4.2 | ดร.ชยธิศ กัญหา | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
สระแก้ว เขต 2 |
| 4.3 | ดร.ชานันท์ ประภา | ผู้อำนวยการ โรงเรียนคลองหาดพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 |

โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของเครื่องมือ (Index of item objective congruence: IOC) IOC ตั้งแต่ 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา (วารุ เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 245) ซึ่งข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วและได้รับความเห็นชอบจากประธานกรรมการและกรรมการและกรรมการที่ควบคุมงานนิพนธ์ไปทดสอบ (Try-out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ในแต่ละงาน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment con-elation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้ออยู่ระหว่าง .28-.79

6. นำแบบสอบถามวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าอัลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990) ผลการหาค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วนำไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน

1.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 191 ฉบับ ไปยังครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ โดยเก็บแบบสอบถามคืนได้ 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยจะดำเนินการคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

2.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมุติฐานของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามค่าน้ำหนักของแต่ละข้อ เพื่อนำไปวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ (Likert's rating scale) (Likert, 1987) มี 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ทั้งหมด 43 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ เป็นระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะศึกษาต่อไป การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนน เป็นตัวชี้วัด โดยใช้เกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2556, หน้า 102) แล้วแบ่งตามความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test)

3. การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

4. การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยการใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และอันดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -Distribution)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน ค่าความแปรปรวน
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F -distribution)
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปัญหาการมีส่วนร่วมใน
การบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน
และขนาดของโรงเรียน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	137	71.73
สูงกว่าปริญญาตรี	54	28.27
รวม	191	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	96	50.30
5-10 ปี	78	40.80
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	17	8.90
รวม	191	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	19	9.90
ขนาดกลาง	63	33.00
ขนาดใหญ่	109	57.10
รวม	191	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 71.73 วุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.27 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 3-7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม

ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านบริหารงานวิชาการ	3.53	0.54	มาก	1
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ	3.19	0.75	ปานกลาง	3
3. ด้านบริหารงานบุคคล	3.26	0.78	ปานกลาง	2
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	3.15	0.74	ปานกลาง	4
รวม	3.28	0.55	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานวิชาการ

ด้านบริหารงานวิชาการ	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การร่วมให้ข้อเสนอแนะ การสร้าง และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.55	1.06	มาก	5
2. การร่วมจัดทำหลักสูตรตามความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น	3.66	0.95	มาก	1
3. การร่วมกำหนดแนวทางพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	3.52	1.06	มาก	7

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
4. การร่วมแนะแนวทางการศึกษา และแนะแนวอาชีพ ให้นักเรียน	3.59	1.06	มาก	4
5. การร่วมพิจารณาแต่งตั้งครูวิชาการของโรงเรียน	3.50	1.05	ปานกลาง	8
6. การร่วมผลิตและพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และเครือข่าย การเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน	3.59	1.01	มาก	3
7. การร่วมกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรม แนะแนว ลูกเสือ ชุมนุมต่าง ๆ	3.48	1.09	ปานกลาง	13
8. การร่วมทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ	3.62	0.87	มาก	2
9. การร่วมในการประเมินผล การพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.49	0.91	ปานกลาง	9
10. การร่วมการนิเทศ และประเมินผลการเรียนรู้ การสอนของครู	3.52	0.99	มาก	6
11. การร่วมกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีเทียบโอน ผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ	3.49	0.93	ปานกลาง	10
12. การร่วมในการประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	3.46	1.16	ปานกลาง	14
13. การร่วมส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการของ บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานที่จัดการศึกษา	3.49	1.14	ปานกลาง	11
14. การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา	3.48	1.00	ปานกลาง	12
รวม	3.53	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
ด้านบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง

ถึงมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมจัดทำหลักสูตรตามความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น การร่วมทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ และการร่วมผลิตและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การร่วมในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสภวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานงบประมาณ

ด้านบริหารงานงบประมาณ	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การร่วมจัดทำแผนงบประมาณ และจัดตั้งงบประมาณประจำปี	3.21	1.03	ปานกลาง	6
2. การร่วมวางแผนดำเนินงานงบประมาณ	3.23	1.15	ปานกลาง	5
3. การร่วมวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้ทันงบประมาณ	3.17	1.28	ปานกลาง	8
4. การร่วมทำแผนกำกับติดตาม การใช้งบประมาณ	3.04	1.01	ปานกลาง	9
5. การร่วมคัดเลือกบุคลากรปฏิบัติงานการเงินและพัสดุ	2.96	1.18	ปานกลาง	10
6. การร่วมรับรู้เกี่ยวกับรายรับ-รายจ่ายในด้านการเงิน และการจัดซื้อจัดจ้าง	3.18	1.14	ปานกลาง	7
7. การร่วมจัดทำทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์ รวมถึงทะเบียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.25	1.00	ปานกลาง	4
8. การร่วมระดมทรัพยากรจากบุคคล องค์กรต่าง ๆ เพื่อการศึกษา	3.31	1.10	ปานกลาง	2
9. การร่วมวางแผนจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา	3.26	1.18	ปานกลาง	3
10. การร่วมตรวจสอบและรายงานผล การใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียนตามระยะเวลาที่กำหนด	3.32	1.10	ปานกลาง	1
รวม	3.19	0.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมตรวจสอบและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียนตามระยะเวลาที่กำหนด การร่วมระดมทรัพยากรจากบุคคล องค์กรต่าง ๆ เพื่อการศึกษา และการร่วมวางแผนจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การร่วมคัดเลือกบุคลากรปฏิบัติงานการเงินและพัสดุ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานบุคคล

ด้านบริหารงานบุคคล	n = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การร่วมวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา	3.14	1.20	ปานกลาง	9
2. การร่วมสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร อย่างเป็นระบบและเหมาะสม	3.32	1.22	ปานกลาง	3
3. การร่วมพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรใน โรงเรียน	3.17	1.15	ปานกลาง	8
4. การร่วมดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.32	1.20	ปานกลาง	2
5. การร่วมสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรใน ด้านการ รักษาระเบียบวินัย	3.20	1.07	ปานกลาง	6
6. การร่วมดำเนินการด้านความผิดวินัยของ ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.37	0.97	ปานกลาง	1
7. การร่วมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานมีผลงาน ดีเด่น	3.29	1.07	ปานกลาง	5
8. การร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผล ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.19	1.15	ปานกลาง	7

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	$n = 191$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
9. การร่วมให้ความเห็นชอบและเสนอการโอนย้ายบุคลากร	3.30	1.08	ปานกลาง	4
รวม	3.26	0.78	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมดำเนินการด้านความผิวนัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การร่วมดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการร่วมสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรอย่างเป็นระบบและเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การร่วมวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานทั่วไป

ด้านบริหารงานทั่วไป	$n = 191$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การร่วมกำหนดแผนงานดำเนินงานบริหารทั่วไป	3.12	1.09	ปานกลาง	6
2. การร่วมพัฒนาภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม ให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการเรียนการสอน	3.10	1.18	ปานกลาง	7
3. การร่วมประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการ เพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	3.36	1.09	ปานกลาง	1
4. การร่วมเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียน เช่น การรักษาพยาบาล อาหารกลางวัน	3.31	1.14	ปานกลาง	2

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	n = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
5. การร่วมประชาสัมพันธ์งานของโรงเรียน	3.21	0.99	ปานกลาง	3
6. การร่วมส่งเสริม ประสานงานการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามระบบและหลากหลาย	3.07	1.12	ปานกลาง	8
7. การร่วมจัดระบบงานสารบรรณ	2.92	1.05	ปานกลาง	10
8. การร่วมวางแผนเกี่ยวกับการบำรุง รักษา ปรับปรุง ซ่อมแซม รื้อถอนสิ่งก่อสร้าง	3.05	1.16	ปานกลาง	9
9. การร่วมวางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมกิจการ นักเรียนของสถานศึกษา	3.14	1.17	ปานกลาง	5
10. การร่วมระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	3.19	1.20	ปานกลาง	4
รวม	3.15	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการ เพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การร่วมเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียน เช่น การรักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และการร่วมประชาสัมพันธ์งานของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การร่วมจัดระบบงานสารบรรณ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ดังตารางที่ 8-22

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหาร
งานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัญหาการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานของครูโรงเรียนมัธยม ศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา	ปริญญาตรี <i>n</i> = 137				สูงกว่าปริญญาตรี <i>n</i> = 54			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านบริหารงานวิชาการ	3.59	0.53	มาก	1	3.38	0.53	ปานกลาง	1
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ	3.33	0.73	ปานกลาง	3	2.83	0.68	ปานกลาง	2
3. ด้านบริหารงานบุคคล	3.42	0.72	ปานกลาง	2	2.83	0.79	ปานกลาง	3
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	3.32	0.65	ปานกลาง	4	2.70	0.79	ปานกลาง	4
รวม	3.42	0.50	ปานกลาง		2.94	0.54	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

วุฒิการศึกษาปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้าน
บริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงาน
วิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ
วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้าน
บริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา	ปริญญาตรี <i>n</i> = 137		สูงกว่าปริญญาตรี <i>n</i> = 54		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านบริหารงานวิชาการ	3.59	0.53	3.38	0.53	2.53*	.01
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ	3.33	0.73	2.83	0.68	4.38*	.00
3. ด้านบริหารงานบุคคล	3.42	0.72	2.83	0.79	4.99*	.00
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	3.32	0.65	2.70	0.79	5.56*	.00
รวม	3.42	0.50	2.94	0.54	5.87*	.00

**p* < .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	อันดับ	\bar{X}	SD	อันดับ	\bar{X}	SD	อันดับ
ในสหวิทยาเขตวังบูรพา									
1. ด้านบริหารงานวิชาการ	3.59	0.50	มาก	3.57	0.48	มาก	3.04	0.73	ปานกลาง
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ	3.23	0.77	ปานกลาง	3.27	0.70	ปานกลาง	2.60	0.53	ปานกลาง
3. ด้านบริหารงานบุคคล	3.35	0.75	ปานกลาง	3.34	0.72	ปานกลาง	2.36	0.73	น้อย
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	3.20	0.69	ปานกลาง	3.17	0.76	ปานกลาง	2.76	0.87	ปานกลาง
รวม	3.34	0.52	มาก	3.33	0.53	ปานกลาง	2.69	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและด้านบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.58	2.29	8.59*	.00
	ภายในกลุ่ม	188	50.04	.27		
	รวม	190	54.62			
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.61	3.31	6.23*	.00
	ภายในกลุ่ม	188	99.67	.53		
	รวม	190	106.28			
3. ด้านบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	15.01	7.50	13.85*	.00
	ภายในกลุ่ม	188	101.86	.54		
	รวม	190	116.87			
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	2.84	1.42	2.61	.08
	ภายในกลุ่ม	188	102.32	.54		
	รวม	190	105.16			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.56	3.28	11.89*	.00
	ภายในกลุ่ม	188	51.83	.28		
	รวม	190	58.39			

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และเมื่อพบความแตกต่างจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's methods) ดังตารางที่ 12-15

ตารางที่ 12 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี
		2.69	3.34	3.33
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.69	-	.65*	.65*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.34		-	.00
5-10 ปี	3.33			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีกับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
ด้านบริหารงานวิชาการ

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.04	3.57	3.59
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.04	-	.53*	.55*
5-10 ปี	3.57		-	.02
ต่ำกว่า 5 ปี	3.59			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านบริหารงานวิชาการ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี
กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตารางที่ 14 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านบริหารงาน
งบประมาณ

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี
		2.60	3.23	3.27
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.60	-	.63*	.67*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.23		-	.04
5-10 ปี	3.27			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านบริหารงานงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีกับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ต่ำกว่า 5 ปีกับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านบริหารงานบุคคล

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		2.36	3.34	3.35
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.36	-	.98*	.99*
5-10 ปี	3.34		-	.01
ต่ำกว่า 5 ปี	3.35			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	ขนาดเล็ก (<i>n</i> = 19)			ขนาดกลาง (<i>n</i> = 63)			ขนาดใหญ่ (<i>n</i> = 109)		
	\bar{X}	<i>SD</i>	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	อันดับ
1. ด้านบริหารงานวิชาการ	3.79	0.50	มาก	3.70	0.50	มาก	3.39	0.52	ปานกลาง
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ	3.52	1.13	ปานกลาง	3.53	0.56	มาก	2.94	0.66	ปานกลาง
3. ด้านบริหารงานบุคคล	3.49	1.13	ปานกลาง	3.47	0.58	ปานกลาง	3.09	0.78	ปานกลาง
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	3.37	1.20	ปานกลาง	3.48	0.55	ปานกลาง	2.91	0.66	ปานกลาง
รวม	3.54	0.93	มาก	3.55	0.35	มาก	3.08	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและด้านบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

โรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.32	2.66	10.15*	.00
	ภายในกลุ่ม	188	49.30	0.26		
	รวม	190	54.62			
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	16.10	8.05	16.78*	.00
	ภายในกลุ่ม	188	90.18	0.48		
	รวม	190	106.28			
3. ด้านบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	6.77	3.39	5.78*	.00
	ภายในกลุ่ม	188	110.10	0.59		
	รวม	190	116.87			
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	14.07	7.03	14.52*	.00
	ภายในกลุ่ม	188	91.09	0.48		
	รวม	190	105.16			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	9.95	4.98	19.32*	.00
	ภายในกลุ่ม	188	48.44	0.26		
	รวม	190	58.39			

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพบความแตกต่างจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's methods) ดังตารางที่ 18-22

ตารางที่ 18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง
		3.08	3.54	3.55
ขนาดใหญ่	3.08	-	.46*	.47*
ขนาดเล็ก	3.54		-	.01
ขนาดกลาง	3.55			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียน
มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบริหารงานวิชาการ

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		3.39	3.70	3.79
ขนาดใหญ่	3.39	-	.31*	.40*
ขนาดกลาง	3.70		-	.09
ขนาดเล็ก	3.79			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบริหารงานงบประมาณ

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง
		2.94	3.52	3.53
ขนาดใหญ่	2.94	-	.58*	.59*
ขนาดเล็ก	3.52		-	.01
ขนาดกลาง	3.53			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบริหารงานงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		3.09	3.47	3.49
ขนาดใหญ่	3.09	-	.38*	.40
ขนาดกลาง	3.47		-	.02
ขนาดเล็ก	3.49			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียน
มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง
		2.91	3.37	3.48
ขนาดใหญ่	2.91	-	.46*	.57*
ขนาดเล็ก	3.37		-	.12
ขนาดกลาง	3.48			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ดังตารางที่ 23-26



ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานวิชาการ

ข้อ	ด้านบริหารงานวิชาการ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1.	โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	142	24.78	3
2.	โรงเรียนควรจัดทำปฏิทินแผนงานวิชาการเพื่อแจ้งให้ครูได้รับทราบ	130	22.69	4
3.	กิจกรรมส่งเสริมวิชาการควรได้รับความเห็นชอบจากครู	150	26.18	2
4.	โรงเรียนควรจัดทำเอกสารรายงานผลเพื่อประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานกิจกรรมทางวิชาการ โรงเรียนและแจ้งให้ครูทราบ	151	26.35	1

จากตารางที่ 23 พบว่า แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานวิชาการ เรียงอันดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรจัดทำเอกสารรายงานผลเพื่อประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานกิจกรรมทางวิชาการ โรงเรียนและแจ้งให้ครูทราบ กิจกรรมส่งเสริมวิชาการควรได้รับความเห็นชอบจากครู และโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานงบประมาณ

ข้อ	ด้านบริหารงานงบประมาณ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1.	โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงบประมาณของโรงเรียน	155	27.05	2
2.	โรงเรียนควรจัดทำปฏิทินแผนงานด้านงบประมาณเพื่อแจ้งให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบ	126	21.99	3
3.	ครูในโรงเรียนต้องเข้าร่วมประชุมเพื่อปรึกษา และเสนอแนะการจัดทำงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	172	30.02	1
4.	ครูควรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายเพื่อแสวงหางบประมาณส่งเสริมสนับสนุนงานกิจการต่างๆของโรงเรียน	120	20.94	4

จากตารางที่ 24 พบว่า แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานงบประมาณ เรียงอันดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนต้องเข้าร่วมประชุมเพื่อปรึกษา และเสนอแนะการจัดทำงบประมาณประจำปีของโรงเรียน โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงบประมาณของโรงเรียน และโรงเรียนควรจัดทำปฏิทินแผนงานด้านงบประมาณเพื่อแจ้งให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบ

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานบุคคล

ข้อ	ด้านบริหารงานบุคคล	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1.	โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	171	29.84	1
2.	โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการสรรหาบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน	165	28.80	2
3.	โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียนกับผู้บริหาร	111	19.37	4
4.	โรงเรียนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจครูของโรงเรียน	126	21.99	3

จากตารางที่ 25 พบว่า แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานบุคคล เรียงอันดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการสรรหาบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน และโรงเรียนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจครูของโรงเรียน

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานทั่วไป

ข้อ	ด้านบริหารงานทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1.	โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน	145	25.31	2
2.	โรงเรียนควรจัดทำปฏิทินแผนงานบริหารทั่วไปเพื่อแจ้งให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบ	138	24.08	3
3.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีบทบาทในการแสวงหาทรัพยากรในการดำเนินงานบริหารงานทั่วไป	165	28.79	1
4.	โรงเรียนควรกำหนดการประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ชุมชน โดยให้ครูเป็นแกนประสานงานเพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของนักเรียน และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	125	21.82	4

จากตารางที่ 26 พบว่า แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานทั่วไป เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีบทบาทในการแสวงหาทรัพยากรในการดำเนินงานบริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน และโรงเรียนควรจัดทำปฏิทินแผนงานบริหารทั่วไปเพื่อแจ้งให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ประชากรที่ใช้ ในครั้งนี้เป็นครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 380 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่สุ่มมาจากประชากร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1990, pp. 608-611) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล เพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 43 ข้อ ผู้วิจัยได้ ทดลองเครื่องมือแล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) ระหว่าง .28-.79 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความ แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Sheffe's methods)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมใน การบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขต วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและ

รายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านบริหารงานวิชาการ พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมจัดทำหลักสูตรตามความต้องการของ นักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น การร่วมทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ และการร่วมผลิตและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การร่วมในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.2 ด้านบริหารงานงบประมาณ พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมตรวจสอบและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียนตามระยะเวลาที่กำหนด การร่วมระดมทรัพยากรจากบุคคล องค์กรต่าง ๆ เพื่อการศึกษา และการร่วมวางแผนจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การร่วมคัดเลือกบุคลากรปฏิบัติงานการเงินและพัสดุ

1.3 ด้านบริหารงานบุคคล พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมดำเนินการด้านความผิควินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การร่วมดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการร่วมสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรอย่างเป็นระบบและเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การร่วมวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

1.4 ด้านบริหารงานทั่วไป พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการ เพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การร่วมเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียน เช่น การรักษาพยาบาล อาหาร

กลางวัน และการร่วมประชาสัมพันธ์งานของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การร่วมจัดระบบงานสารบรรณ

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

2.1 ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2.2 ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

3.1 ด้านบริหารงานวิชาการ เรียงอันดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรจัดทำเอกสารรายงานผลเพื่อประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานกิจกรรมทางวิชาการ โรงเรียนและแจ้งให้ครูทราบ กิจกรรมส่งเสริมวิชาการควรได้รับความเห็นชอบจากครู และโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

3.2 ด้านบริหารงานงบประมาณ เรียงอันดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนต้องเข้าร่วมประชุมเพื่อปรึกษา และเสนอแนะการจัดทำงบประมาณประจำปีของโรงเรียน โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงบประมาณของโรงเรียน และโรงเรียนควรจัดทำปฏิทินแผนงานด้านงบประมาณเพื่อแจ้งให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบ

3.3 ด้านบริหารงานบุคคล เรียงอันดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการสรรหาบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน และโรงเรียนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจครูของโรงเรียน

3.4 ด้านบริหารงานทั่วไป เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีบทบาทในการแสวงหาทรัพยากรในการดำเนินงานบริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน และโรงเรียนควรจัดทำปฏิทินแผนงานบริหารทั่วไปเพื่อแจ้งให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดน ทำให้มีการบรรจุครูใหม่อยู่เสมอ ไม่สามารถปรับตัวได้ตามบริบทของโรงเรียน และยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากนัก ส่งผลให้ครูไม่มีส่วนร่วมในงานบริหาร จึงทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทางโรงเรียนจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ดังที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) มาตรา 39 ที่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่บริหารจัดการของสถานศึกษาตามขอบข่ายการบริหาร โรงเรียนไว้ 4 ด้าน ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป การกระจายอำนาจการบริหารดังกล่าว ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ Argyris (1964 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2557, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนา องค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ อภิชาติ ดาราสร (2551) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ปัญหาการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง สอดคล้องกับ ชาดมังก์ เลนคามี (2550) ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไข การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษารายด้าน ปัญหา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป

1.1 ด้านบริหารงานวิชาการ พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศึกษาธิการจังหวัดสระแก้วมีนโยบายเกี่ยวกับ ด้านการศึกษาหลายนโยบายที่ลงสู่การปฏิบัติในโรงเรียน อีกทั้งคุณครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตวังบูรพา มีการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงตลอด ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมใน การบริหารงาน ดังที่ ธร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า การปฏิบัตินั้นมีความไม่เข้าใจหรือเกิด ความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานและไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ขององค์กรแล้ว การบริหารงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก ทั้งนี้ สุวรรณิ หินแก้ว (2558) กล่าวว่า เนื่องจากในปัจจุบันนี้ ครูเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งมีได้มี หน้าที่สอนอย่างเดียว แต่ยังทำหน้าที่ครูประจำชั้นที่ต้องคอยดูแล และควบคุมความประพฤติของ นักเรียนรวมถึงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน สอดคล้องกับ พิเศษย์ ส่งสุข (2552) ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ปัญหา การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

1.2 ด้านบริหารงานงบประมาณ พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ ครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานงบประมาณ เป็นการบริหารงานภายในต้องให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้ให้แนวคิดการบริหารงานงบประมาณว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ และมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมิ การยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน พร้อมทั้งจัดหารายได้จากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการบริหาร จัดการ อันเป็นประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น อีกทั้ง ผู้บริหาร โรงเรียนได้ มีการแต่งตั้งครู เฉพาะบุคคลให้เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในงานต่าง ๆ ของด้านบริหารงานงบประมาณ

ส่งผลให้ครูท่านอื่นไม่ได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารงานงบประมาณเท่าที่ควร ดังที่ พศิน รัชเดชาพันธ์ (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการ โรงเรียน คือ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ เปิดใจกว้าง และให้การสนับสนุนทางด้านต่าง ๆ ให้มีความสำคัญกับครูผู้สอน ถ้าหากผู้บริหารได้มีการบริหารจัดการครูผู้สอนที่มีคุณภาพ จะมีผลผลักดันให้การมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชาตมังกร เสนาคามี (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับปัญหาในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ ดังนี้ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป และงานบุคลากร

1.3 ด้านบริหารงานบุคคล พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูส่วนใหญ่เป็นคนต่างถิ่นต่างจังหวัด ทีมงานผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้นำครูใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในงานบริหารงานบุคคล และขาดการให้ขวัญกำลังใจทั้งครูเก่าและครูใหม่ ทำให้คุณครูขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับงานบุคคล ดังที่ ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 31) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์ก (Herzberg) มีความเชื่อว่าปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยกย่อง และนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และความเจริญเติบโตส่วนบุคคล การใช้ทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนให้เป็นประโยชน์มากที่สุด เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการคน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ดังที่ พยอม วงศ์สารศรี (2551) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อการสรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานรวมถึงการพัฒนา ฝึกอบรม และการพ้นจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญาญา แสนสุข (2555) ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปัญหามานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัลย์ จิตะรักษ์ (2553, หน้า 81-83) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านบริหารงานทั่วไป พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารขาดการส่งเสริมให้บุคลากร ในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความตระหนักถึง การประสานความร่วมมือกับชุมชน ช่วยกันบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ดูแลคุณภาพของนักเรียน ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้ให้แนวคิดการบริหารงานทั่วไปว่า การบริหารทั่วไปเป็นงาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงาน อื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุน และ อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ประสาร พรหมณา (2553) ได้กล่าวว่า การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษา ได้เข้ามามีส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ผูกมัด และตกลงใจร่วมกันในการบริหาร โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ สมพงษ์ เปรมปิยศิริ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหการบริหารทั่วไปของสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถม ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับ อภิชาติ ดาราสร (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ปัญหาการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

2.1 ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยา เขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตาม สมมติฐาน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าครู ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับครูที่มี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ส่งผลให้คุณครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ไม่ได้มีส่วนร่วมใน การบริหารงานด้านต่าง ๆ ดังที่ ยวีร์ บูรณ โกศล (2544, หน้า 53) ได้กล่าวว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัย หนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรที่ยัง

มีระดับการศึกษาสูงก็จะยังมีผลดีต่อหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณิ์ หินแก้ว (2558, หน้า 62-64) ที่ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์น้อยยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของตน และไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังที่ สุทธิณีย์ เรืองฤทธิ์ (2545 หน้า 26 อ้างถึงในเพียงใจ เรืองฤทธิ์, 2550, หน้า 24-25) ได้กล่าวว่า การให้ครู มีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนทำให้ครูคลายความข้องใจลง เมื่อตนเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกัน มีความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างผู้บริหารและครูเกิดขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ดาราสร (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว พบว่า ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ เปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและ รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านงานบริหารทั่วไป แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อภาภรณ์ ทองคำดี (2556, หน้า 55) ที่ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอกำแพงแสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 37 ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมปรากฏว่าประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี

2.3 ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางอยู่ใน

พื้นที่ชายแดน ทำให้มีบุคลากรสอยย้ายอยู่เป็นประจำ ขาดการมีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ ส่งผลต่อ การบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล และคุณภาพในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน ดังที่ สเตียร์ (Steer, 1991, pp. 547-560) ได้ กล่าวว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันย่อมทำให้บุคคล ภารกิจ และ ความซับซ้อนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีส่วนเสริมให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันหลายด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ วัสดุ อาคารสถานที่ บุคลากร เนื่องจากขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันทำให้การแสดงความคิดเห็น และการแก้ไข ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการนั้นย่อมแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากจำนวนครูมากน้อยต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เปรมปิยศรี (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทาง แก้ปัญหาการบริหารทั่วไปของสถาน ศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหาร ทั่วไปของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ อภิชาติ ดาราคร (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ปัญหาการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านงานบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

3.1 ด้านบริหารงานวิชาการ เรียงอันดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรจัดทำเอกสารรายงานผลเพื่อประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานกิจกรรมทางวิชาการ โรงเรียนและแจ้งให้ครูทราบ กิจกรรมส่งเสริมวิชาการควรได้รับความเห็นชอบจากครู และโรงเรียน ควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนไม่มีการจัดทำเอกสารที่เป็นระเบียบ และขาดการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึง พร้อมทั้งบุคลากรขาดความรู้ทางด้านวิชาการ โรงเรียนจึงควรส่งเสริมทางการประชาสัมพันธ์ และส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ดังที่ จันทธานี สงวนนาม (2553, หน้า 73) ได้กล่าวถึงวิธีการ บริหารแบบมีส่วนร่วมสมัยใหม่ ระดับบุคคล เป็นวิธีการพิจารณาและปรับปรุงบุคคลให้ดีขึ้น โดยการฝึกอบรมให้มีความรู้สึกรู้ใจ เพื่อให้เข้าใจและยอมรับธรรมชาติของมนุษย์ และพัฒนาตนเอง

ยอมรับผู้อื่นให้มากขึ้น ทั้งนี้ ศิริลักษณ์ มนขุนทด (2557) ได้กล่าวว่า การพัฒนาประเทศให้เจริญ มั่นคง ประชาชนมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในเรื่องของปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับ อภิญา แสนสุข (2555) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า แนวทางพัฒนาปัญหาการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียน คือ จัดอบรมบุคคลเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ จัดหาคู่มือการปฏิบัติงาน ส่งเสริม ความก้าวหน้าตามสายงาน

3.2 ด้านบริหารงานงบประมาณ เรียงอันดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนต้องเข้าร่วมประชุมเพื่อปรึกษา และเสนอแนะการจัดทำงบประมาณประจำปี ของโรงเรียน โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงบประมาณ ของโรงเรียน และโรงเรียนควรจัดทำปฏิทินแผนงานด้านงบประมาณเพื่อแจ้งให้ครูในโรงเรียน ได้รับทราบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่มีการกำหนดปฏิทินงบประมาณที่แน่นอน ทำให้บุคลากร ไม่ทราบเวลาในการทำงานของงบประมาณ อีกทั้งการทำงานเกี่ยวกับการเงินและพัสดุเป็นเรื่องที่ เข้าใจยาก โรงเรียนจึงควรมีการจัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ ครูมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังที่ ประสาน พรหมณา (2553, หน้า 7) ได้ให้ความเห็น ว่าเทคนิควิธีการเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การใช้เทคนิค การบริหารโดยของคัลณะบุคคล การใช้กระบวนการประชาธิปไตย ส่งเสริมคุณธรรม ปัญญาธรรม การใช้เทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นทีม การใช้เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ การใช้เทคนิคการบริหาร คุณภาพทั้งองค์กร และการใช้หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับ ไมค์เม้นท์ (Maidment, 1998) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสนับสนุนบุคลากร แนวทางในการพัฒนาบุคลากร สำหรับผู้บริหารในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า แม้จะมีอุปสรรคในการดำเนินงานอยู่บ้าง การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่ยังดำเนินการไปได้ดี โดยเฉพาะครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียน มัธยมศึกษาต่างก็ได้ช่วยแก้ปัญหาขัดข้องต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาเหล่านั้น สอดคล้องกับ ฉัฐพงษ์ รัตนรัมย์ (2559) ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โรงเรียนวัดศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า แนวทางพัฒนา คือ ควรมี การประชุมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ลดข้อโม่งสอน มีเจ้าหน้าที่ทำงานด้านนี้โดยเฉพาะ พัฒนา บุคลากร ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน สร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน จัดทำคู่มือ การประเมินผลแผนปฏิบัติงานประจำปี ทบทวนภาระงานต่าง ๆ เป็นประจำและต่อเนื่อง

3.3 ด้านบริหารงานบุคคล เรียงอันดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการสรรหาคณากร เพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน และโรงเรียนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจครูของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประกอบด้วยคุณครูบรรจุใหม่และคุณครูบรรจุมานานแล้วย้ายกลับถิ่นฐานเดิม ทำให้มีคุณครูบรรจุใหม่จำนวนมากไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของตนเองเท่าที่ควร และมีภาระงานที่เพิ่มมากกว่างานสอน โรงเรียนจึงควรส่งครูเข้ารับการอบรมหรือสร้างภาวะผู้นำให้กับครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ดังที่ อคิน รพีพัฒน์ (2547, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership) จะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจไปยังเป้าประสงค์ ผลของการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำจึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือ ปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ สอดคล้องกับ นาโดซี (Nadocic, 1993, p. 201) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วม การตัดสินใจ และวัฒนธรรม โรงเรียนกับการแสดงออกถึงความพอใจในงานของครู ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการแสดงออกถึงความพอใจในการทำงานของครู สอดคล้องกับ อภิญา แสนสุข (2555) ได้ศึกษาปัญหาและ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า แนวทางพัฒนา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน คือ ประชาสัมพันธ์แผนอัตรากำลังให้ทราบอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสในบุคคลในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านบุคคล จัดอบรมบุคคลเพื่อพัฒนา งานในหน้าที่ จัดหาคู่มือการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคคลเข้าถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคล ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน และให้ความเป็นธรรมและความเสมอภาคแก่บุคลากร

3.4 ด้านบริหารงานทั่วไป เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีบทบาทในการแสวงหาทรัพยากรในการดำเนินงาน บริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงาน ทั่วไปของโรงเรียน และโรงเรียนควรจัดทำปฏิทินแผนงานบริหารทั่วไปเพื่อแจ้งให้ครูในโรงเรียน ได้รับทราบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนยังไม่ได้จัดทำปฏิทินแผนงานบริหารทั่วไปที่เป็น ปัจจุบัน ทำให้การวางแผนการดำเนินงานไม่ราบรื่น จึงควรจัดทำปฏิทินแผนงานให้เป็นปัจจุบัน เพื่อที่ครูจะได้บริหารจัดการการทำงานของตนในเวลาที่กำหนด ดังที่ ไบรแมน (Bryman, 1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา คือ บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทาง ที่จะไปสู่เป้าหมาย มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจ และความเป็นอิสระ เพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความพยายามในการปฏิบัติงาน

มากขึ้น สอดคล้องกับ อภิชิต ดาราพร (2551) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่ว พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน โรงเรียนจากลำดับความสำคัญตามที่เสนอของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การบริหารทั่วไปควร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านบริหารงานวิชาการ โรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรตาม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยการเชิญวิทยากรในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดทำหลักสูตร และสนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ร่วมผลิตและ พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลให้ผู้เรียน มีความรู้ในด้านวิชาการ และนำไปต่อยอดทางการศึกษาและการทำงานในอนาคต
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และ รายงานผล การใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียนตามระยะเวลาที่กำหนด โดยการทำใบชี้แจง รายละเอียดต่าง ๆ ให้คุณครูทราบทุกเดือน ร่วมระดมทรัพยากรจากบุคคล องค์กรต่าง ๆ เพื่อ การศึกษา และมีการประชุมร่วมวางแผนจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษาเพื่อ ให้ การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ด้านบริหารงานบุคคล โรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมดำเนินการด้าน ความผิตวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการสำรวจความคิดเห็นจากคุณครู ร่วมสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรอย่างเป็นระบบและเหมาะสม และร่วมดำเนินการขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง เป็นการเพิ่มศักยภาพทางด้านบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น
4. ด้านบริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือกับ ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการ เพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยจัดงานสร้างสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ร่วมเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียน เช่น การรักษาพยาบาล อาหาร กลางวัน รวมทั้งร่วมประชาสัมพันธ์งานของโรงเรียน ให้แก่หน่วยงานภายในและภายนอกได้ รับทราบ เป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชนให้ผูกพันกันมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาาร่วมกัน ตลอดจนสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน เป็นการสร้างความสนิทสนมและรับทราบงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

6. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี โรงเรียนควรให้การสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในงานมากยิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและโรงเรียน

7. โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้ครูมีการทำงานร่วมกัน โดยทุกฝ่ายมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รับผิดชอบร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านบริหารงานวิชาการ

2. ควรวิจัยรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรวิจัยแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิปริญญาตรี และที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พรินทวานกราฟฟิค.
- เกรียงไกร ปริธรรมมัง. (2551). ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา จังหวัดสระแก้วตามทัศนะของนักเรียน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไกรประสิทธิ์ พันสอาด. (2555). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนในอำเภอลอง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็น. (2555). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มจังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บั๊คพอยท์.
- จิราวัลย์ จิตะรักษ์. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยยันต์ นิมกล่อม. (2555). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยเสกข์ พรหมศรี. (2552). ผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กร. วารสารวิชาการวไลยอลงกรณ์, 4(1), 71-77.

ชาตมังกร เลนคำมี. (2550). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฐิตินันท์ นันทนพิบูล. (2557). การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเขาชะเมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพงศ์ รัตนรังษี. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โรงเรียนวัดศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

คำรง วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในโรงเรียน: การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 8(2), 200-211.

ดุสิต สาลี. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/259345>.

ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์กรและเจตคติต่อองค์กร: กรณีศึกษาราชการกรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทวีศักดิ์ บังคม. (2550). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพย์ภาภรณ์ มาศจันทร์. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครู ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนวัฒน์ คากิตานนท์. (2550). การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลเมืองคูคต จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ชนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2551). *บทบาทประชาชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา. The city Journal, 4 (85), 1-15*
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ชัยกมล เกษียร. (2555). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธีรวุฒิ สิทธิกุล. (2550). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิชานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: เจริญพัฒน์.
- บรรลุ ดารา. (2554). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานอาคารสถานที่ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิชานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2556). *การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องแบบ มาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 22-25.*
- ปัทมา เพ็งจรรุญ. (2556). *การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์. (2551). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประสาร พรหมณา. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. เข้าถึงได้จาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พศิน รัชเดชานันท์. (2551). *ครู: การพัฒนาความอยู่เย็นเป็นสุขในสังคมไทย. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 28(3), 34-46.*

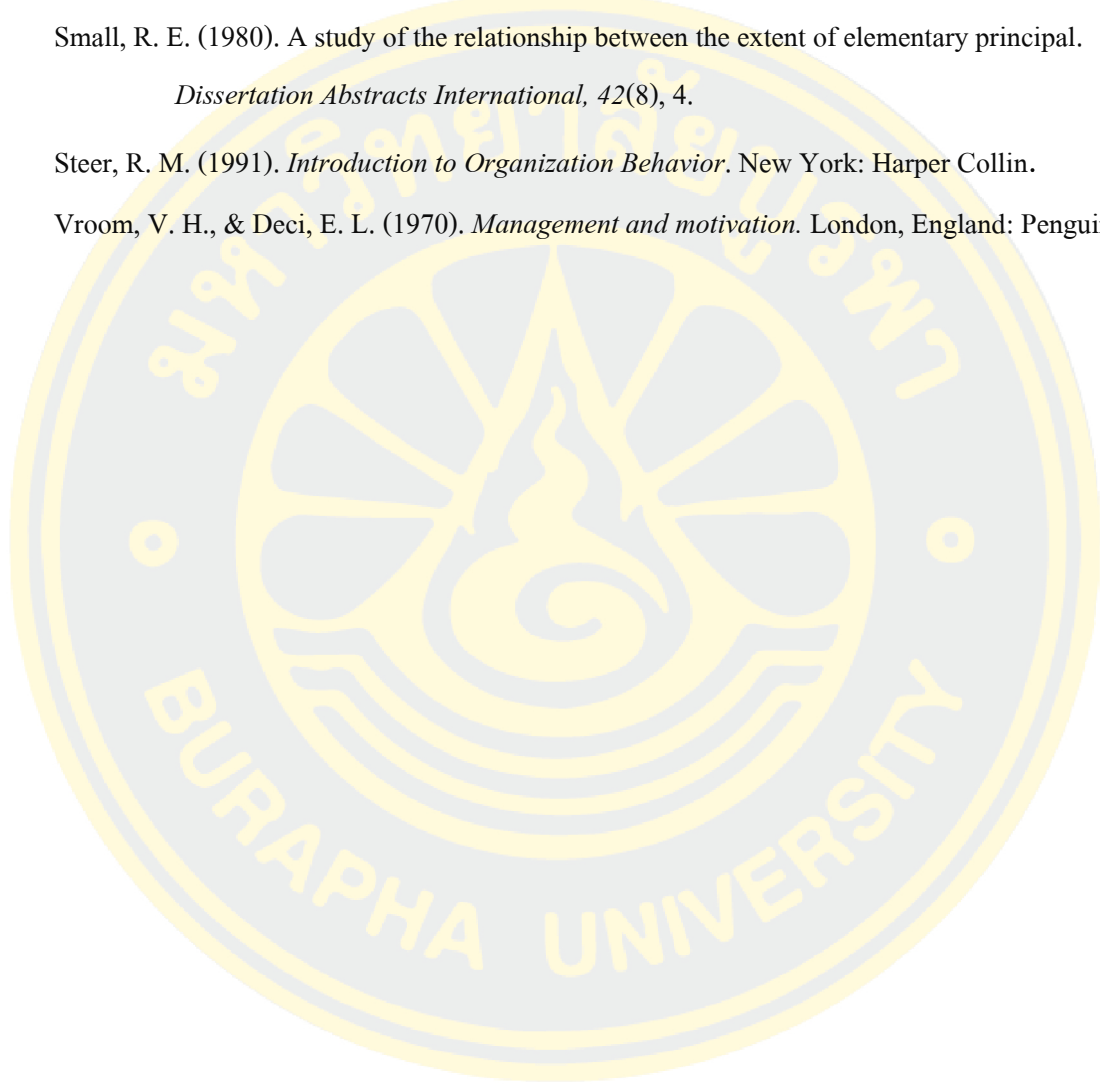
- พาววิญ พันธุ์ทองดี. (2556). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
เครือข่ายกรมหลวงชุมพรสงัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ ส่งสุข. (2552). ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิณสุดา สิริธรรังศรี. (2552). ยุทธศาสตร์และมาตรการในการนำประเทศไทยเข้าสู่สังคม-เศรษฐกิจ
ฐานความรู้. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษา.
- เพียงใจ เรืองฤทธิ์. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอ
เมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามะเข็ญเทศา เขต 1 จังหวัดมะเข็ญเทศา.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพียงเพ็ญ เพียรสันเทียะ. (2553). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว
เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล วิศาลาภรณ์. (2558). การศึกษา: การสร้างประชาคมอาเซียน 2558. กรุงเทพฯ:
สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). หลักการคิด แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).
ชลบุรี: มนตรี.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุรี บูรณโกศล. (2544). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชกิจจานุเบกษา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (ราชกิจจานุเบกษา
เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก วันที่ 24 สิงหาคม 2550).

- รุ่งตะวัน ศรีลาฤทธิ. (2555). *ความต้องการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริฉวี กุลฉวะ. (2555). *การศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริลักษณ์ มนขุนทด. (2557). *ครูในศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก [http://www.kruinter.com/file/71520140815200037-\[kruinter.com\].pdf](http://www.kruinter.com/file/71520140815200037-[kruinter.com].pdf).
- สถาพร ไกยชาติ. (2546). *การศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารโรงเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สรารักษ์ ศิริพงษ์. (2559). *การศึกษำปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการดำเนินงาน โรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (2555). *รายงานผลการดำเนินงานปี 2555*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (2559). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.
- สิริพร ยงเพชร. (2553). *การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุวรรณี หินแก้ว. (2558). *การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุทธิรา เกษมราษฎร์. (2559). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เสกสรร สุขเลิศ. (2556). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เสาวคนธ์ กุหลาบเพชร. (2552). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เสาวภาค พงษา. (2552). *สภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- สมพงษ์ เปรมปิยศรี. (2555). *ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อภิชาติ ดาราสร. (2551). *ปัญหาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อकिन รพีพัฒน์. (2547). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษานโยบายสาธารณสุข.*
- อภิญญา แสนสุข. (2555). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- อนุพงษ์ บุญบุตร. (2558). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ
โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อากาศรณ์ ทองคำดี. (2556). การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครู
ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอท่าใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2553). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) กับการศึกษา. *วารสารบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต*, 10(1), 51-52.
- Bryman, A. (1986). *Leadership and organizations*. London: Rout edge and Kegan Paul.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). *Rural development participation: Concepts and
measures for project design, implementation and evaluation*. New York: The Rural
Development Committee, Center for International Studies, Cornell University.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5nd ed.). New York: Happer.
- Evero, D. A. (1984). A study of teacher principal problem international in rural elementary school
of the heart of Georgia co-operative education service agency. *Dissertation Abstracts
International*, 45 (2), 360-A.
- Helberg, S. L. (1995). A study of teacher shared decision-making staff. *Dissertation Abstracts
International*, 45(2), 360-A.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1990). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 608-611.
- Likert, R. (1987). From production and employ centerness to system 1-4. *Journal of
Management*, 37, 670-687.
- Maidment, R. (1989). *Staff enhancement: a personal development guide for school
administrations*. Rosto, VA: National Association of secondary school Principles.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Nadocie, C. A. (1993). A study of the relation between participation in decision-making and
school culture and perception of job satisfaction among teacher. *Dissertation
AbstractsInternational*, 54(6), 23-33.

- Newman, Symphorosa and Owence. (2010). *The persistence of gender inequality in Zimbabwe: Factors that impede the advancement of women into leadership positions in primary schools. South African Journal of Education, 29(2), 235-251.*
- Ramesh, K., & Rao, N. (1990). *Participative management A case study.* Delhi: Ajanta.
- Small, R. E. (1980). A study of the relationship between the extent of elementary principal. *Dissertation Abstracts International, 42(8), 4.*
- Steer, R. M. (1991). *Introduction to Organization Behavior.* New York: Harper Collin.
- Vroom, V. H., & Deci, E. L. (1970). *Management and motivation.* London, England: Penguin.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว 645

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวนิตา งามแสง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสนิต 59970001 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่องปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือในการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8./ ว.020

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

22 มกราคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวนิตา งามแสง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 59970001 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่องปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8./ ว.021

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

29 มกราคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวนิตา งามแสง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 59970001 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่องปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบ มี 3 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7
2. กรุณาตอบตามความเป็นจริงของท่าน เพื่อจะใช้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์
ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมต่อไป
3. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้จะสรุปเป็นลักษณะภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบ
ต่อตัวท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด
4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ หากท่านเว้นข้อหนึ่งข้อใด แบบสอบถามนี้
จะกลายเป็นแบบสอบถามที่ขาดความสมบูรณ์และจะไม่สามารถใช้ประโยชน์ในการวิจัยได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาววนิดา งามแสง
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวิจัย

1. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () 5-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดของโรงเรียน

- () ขนาดเล็ก นักเรียนจำนวนไม่เกิน 1-449 คน
- () ขนาดกลาง นักเรียนจำนวนตั้งแต่ 500-1,449 คน
- () ขนาดใหญ่ นักเรียนจำนวนตั้งแต่ 1,500-2,399 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2

ปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 43 ข้อ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูที่ตรงกับสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจริงของท่าน โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โปรดพิจารณาว่าท่านมีปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ
ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับปัญหาการมีส่วนร่วม
ในการบริหารงาน

ที่	ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระดับปัญหาการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านบริหารงานวิชาการ						
1.	การร่วมให้ข้อเสนอแนะ การสร้าง และ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
2.	การร่วมจัดทำหลักสูตรตามความต้องการ ของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น					
3.	การร่วมกำหนดแนวทางพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน					
4.	การร่วมแนะแนวทางการศึกษา และ แนะแนวอาชีพให้นักเรียน					
5.	การร่วมพิจารณาแต่งตั้งครูวิชาการของ โรงเรียน					
6.	การร่วมผลิตและพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อ การเรียนรู้ของนักเรียน					
7.	การร่วมกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรมแนะแนว ลูกเสือ ชุมนุม ต่าง ๆ					
8.	การร่วมทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ					
9.	การร่วมในการประเมินผล การพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา					

ที่	ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระดับปัญหาการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10.	การร่วมการนิเทศ และประเมินผลการเรียนรู้ การสอนของครู					
11.	การร่วมกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีเทียบโอนผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ					
12.	การร่วมในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น					
13.	การร่วมส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษา					
14.	การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
ด้านบริหารงานงบประมาณ						
15.	การร่วมจัดทำแผนงบประมาณ และจัดตั้งงบประมาณประจำปี					
16.	การร่วมวางแผนดำเนินงานงบประมาณ					
17.	การร่วมวางแผนการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้ทันงบประมาณ					
18.	การร่วมทำแผนกำกับติดตาม การใช้งบประมาณ					
19.	การร่วมคัดเลือกบุคลากรปฏิบัติงานการเงินและพัสดุ					

ที่	ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระดับปัญหาการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20.	การร่วมรับรู้เกี่ยวกับรายรับ-รายจ่ายในด้านการเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง					
21.	การร่วมจัดทำทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์ รวมถึงทะเบียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
22.	การร่วมระดมทรัพยากรจากบุคคลองค์กรต่าง ๆ เพื่อการศึกษา					
23.	การร่วมวางแผนจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา					
24.	การร่วมตรวจสอบและรายงานผล การใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียนตามระยะเวลาที่กำหนด					
25.	การร่วมวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา					
26.	การร่วมสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรอย่างเป็นระบบและเหมาะสม					
27.	การร่วมพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรในโรงเรียน					
28.	การร่วมดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
29.	การร่วมสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในด้านการรักษาระเบียบวินัย					
30.	การร่วมดำเนินการด้านความผิควินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
31.	การร่วมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น					

ที่	ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระดับปัญหาการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
32.	การร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผล ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
33.	การร่วมให้ความเห็นชอบและเสนอ การโอนย้ายบุคลากร					
ด้านบริหารงานทั่วไป						
34.	การร่วมกำหนดแผนงานดำเนินงาน บริหารทั่วไป					
35.	การร่วมพัฒนาภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม ให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการ เรียนการสอน					
36.	การร่วมประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานส่วนราชการ เพื่อการพัฒนา สิ่งแวดล้อมใน โรงเรียน					
37.	การร่วมเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียน เช่น การรักษาพยาบาล อาหารกลางวัน					
38.	การร่วมประชาสัมพันธ์งานของ โรงเรียน					
39.	การร่วมส่งเสริม ประสานงานการจัด การศึกษาให้เป็นไปตามระบบและ หลากหลาย					
40.	การร่วมจัดระบบงานสารบรรณ					
41.	การร่วมวางแผนเกี่ยวกับการบำรุง รักษา ปรับปรุง ซ่อมแซม รื้อถอนสิ่งก่อสร้าง					
42.	การร่วมวางแผนกำหนดแนวทางการ ส่งเสริมกิจการนักเรียนของสถานศึกษา					
43.	การร่วมระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

คำชี้แจง จากสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
ท่านมีแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูอย่างไร โปรดเลือกตอบประเด็น
ที่ท่านเห็นว่ามีค่าความสำคัญมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่ามี
ความสำคัญที่สุด

1. ด้านบริหารงานวิชาการ

- () โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน
- () โรงเรียนควรจัดทำปฏิทินแผนงานวิชาการเพื่อแจ้งให้ครูได้รับทราบ
- () กิจกรรมส่งเสริมวิชาการควรได้รับความเห็นชอบจากครู
- () โรงเรียนควรจัดทำเอกสารรายงานผลเพื่อประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานกิจกรรม
ทางวิชาการ โรงเรียนและแจ้งให้ครูทราบ
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. ด้านบริหารงบประมาณ

- () โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหาร
งบประมาณของโรงเรียน
- () โรงเรียนควรจัดทำปฏิทินแผนงานด้านงบประมาณเพื่อแจ้งให้ครูในโรงเรียน
ได้รับทราบ
- () ครูในโรงเรียนต้องเข้าร่วมประชุมเพื่อปรึกษา และเสนอแนะการจัดทำ
งบประมาณประจำปีของโรงเรียน
- () โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายเพื่อแสวงหางบประมาณ
ส่งเสริมสนับสนุนงานกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. ด้านบริหารงานบุคคล

- () โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
- () โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการสรรหาบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
- () โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียนกับผู้บริหาร
- () โรงเรียนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจครูของโรงเรียน
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ด้านบริหารงานทั่วไป

- () โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน
- () โรงเรียนควรจัดทำปฏิทินแผนงานบริหารทั่วไป และประชาสัมพันธ์ เพื่อแจ้งให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบ
- () โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีบทบาทในการแสวงหาทรัพยากรในการดำเนินงานบริหารงานทั่วไป
- () โรงเรียนควรกำหนดการประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ชุมชน โดยให้ครูเป็นแกนประสานงาน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของนักเรียน และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (IOC)

ตารางที่ 27 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (IOC)

ข้อที่	ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	คะแนนการพิจารณา			IOC	ความหมาย
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
ด้านบริหารงานวิชาการ						
1.	การร่วมให้ข้อเสนอแนะ การสร้าง และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	การร่วมจัดทำหลักสูตรตามความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	การร่วมกำหนดแนวทางพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	การร่วมแนะแนวทางการศึกษา และแนะแนวอาชีพให้นักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	การร่วมพิจารณาแต่งตั้งครูวิชาการของโรงเรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
6.	การร่วมผลิตและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	การร่วมกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรมแนะแนว ลูกเสือ ชุมนุมต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	การร่วมทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	การร่วมในการประเมินผล การพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	การร่วมการนิเทศ และประเมินผลการเรียนรู้ การสอนของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	การร่วมกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีเทียบโอนผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	การร่วมในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	คะแนนการพิจารณา			IOC	ความหมาย
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
13.	การร่วมส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการ ของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัด การศึกษา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
14.	การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านบริหารงานงบประมาณ						
15.	การร่วมจัดทำแผนงบประมาณ และจัดตั้ง งบประมาณประจำปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	การร่วมวางแผนดำเนินงานงบประมาณ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	การร่วมวางแผนการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับ จัดสรรให้ทันงบประมาณ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
18.	การร่วมทำแผนกำกับติดตาม การใช้ งบประมาณ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	การร่วมคัดเลือกบุคลากรปฏิบัติงานการเงินและ พัสดุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	การร่วมรับรู้เกี่ยวกับรายรับ-รายจ่ายในด้าน การเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	การร่วมจัดทำทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์ รวมถึง ทะเบียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	การร่วมระดมทรัพยากรจากบุคคล องค์กรต่าง ๆ เพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	การร่วมวางแผนจัดทำระบบฐานข้อมูล สินทรัพย์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	คะแนนการพิจารณา			IOC	ความหมาย
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
24.	การร่วมตรวจสอบและรายงานผล การใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียนตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านบริหารงานบุคคล						
25.	การร่วมวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	การร่วมสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรอย่างเป็นระบบและเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	การร่วมพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	การร่วมดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	การร่วมสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในด้านการรักษาระเบียบวินัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	การร่วมดำเนินการด้านความผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	การร่วมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	การร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผล ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	การร่วมให้ความเห็นชอบและเสนอการโอนย้ายบุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านบริหารงานทั่วไป						
34.	การร่วมกำหนดแผนงานดำเนินงานบริหารทั่วไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	คะแนนการพิจารณา			IOC	ความหมาย
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
35.	การร่วมพัฒนาภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม ให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	การร่วมประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานส่วนราชการ เพื่อการพัฒนา สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	การร่วมเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียน เช่น การรักษาพยาบาล อาหารกลางวัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	การร่วมประชาสัมพันธ์งานของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	การร่วมส่งเสริม ประสานงานการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามระบบและหลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	การร่วมจัดระบบงานสารบรรณ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41.	การร่วมวางแผนเกี่ยวกับการบำรุง รักษา ปรับปรุง ซ่อมแซม รื้อถอนสิ่งก่อสร้าง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42.	การร่วมวางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริม กิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43.	การร่วมระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นแบบสอบถามการวิจัย

ตารางที่ 28 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและ
 แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
 ในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 7

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.59	23.	.46
2.	.52	24.	.53
3.	.44	25.	.52
4.	.34	26.	.53
5.	.28	27.	.52
6.	.41	28.	.74
7.	.40	29.	.56
8.	.61	30.	.56
9.	.39	31.	.61
10.	.50	32.	.59
11.	.39	33.	.43
12.	.54	34.	.79
13.	.64	35.	.73
14.	.71	36.	.64
15.	.56	37.	.66
16.	.62	38.	.72
17.	.72	39.	.73
18.	.77	40.	.69
19.	.75	41.	.56
20.	.71	42.	.42
21.	.59	43.	.31
22.	.76		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ $\alpha = .96$

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววนิศา งามแสง	
วัน เดือน ปี เกิด	31 สิงหาคม พ.ศ. 2534	
สถานที่เกิด	จังหวัดปราจีนบุรี	
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนคลองหาดพิทยาคม อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว
ที่อยู่ปัจจุบัน	169 หมู่ 8 ตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000	
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558	การศึกษามัธยมศึกษา (การสอนภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยบูรพา
	พ.ศ. 2561	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา

