



การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วัชรารักษ์ ทองสีเข้ม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1



วัชรภรณ์ ทองสีเข้ม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

A STUDY ON PARTICIPATORY MANAGEMENT BY SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



WACHARAPORN TONGSEEKHEM

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

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ วัชรภรณ์ ทองสีเข้ม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดีภูฏ์ จันทนวรานนท์ (ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม)
สมพงษ์ธรรม)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดีภูฏ์ จันทนวรานนท์
สมพงษ์ธรรม)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล) (รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

..... กรรมการ

(ดร.ณัฐฉาน พุเต็มวงศ์)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920441: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วิทยากรณ์ ทองสีเข้ม : การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (A STUDY ON PARTICIPATORY
MANAGEMENT BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHONBURI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์:
ภคณัฐ จันทนวรรณท์ สมพงษ์ธรรม, Ed.D., สฤญ ธีระวณิชตระกูล, กศ.ด. ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 2) เปรียบเทียบการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทาง
ในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ระยะที่ 1 วิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
306 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
.987 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ระยะที่ 2
เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method) โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน
ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure) สัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์
เชิงเนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม
ในผลประโยชน์

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า 1) จำแนกตามระดับการศึกษา
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สูงกว่า
ปริญญาตรีทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) จำแนกตามประสบการณ์

ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Game-Howell 3) จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดโรงเรียนไม่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ พบว่า ควรส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญ เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักธรรมาภิบาล เคารพในความคิดเห็นที่หลากหลาย และภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งเสริมให้กระบวนการประเมินผลเป็นไปอย่างโปร่งใส ชัดเจนและสามารถนำผลประเมินไปใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินผลร่วมกันในองค์กร

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน และกิจกรรมต่าง ๆ เสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตามศักยภาพ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน พร้อมเปิดรับความคิดเห็น กระตุ้นการมีส่วนร่วม และให้กำลังใจในการทำงานร่วมกัน

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ พบว่า ควรสนับสนุนให้เกิดความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม รวมถึงโอกาสในการพัฒนา การได้รับการยอมรับในหน้าที่การงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน จัดให้มีระบบและกลไกในการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม มีการสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการแบ่งปันผลประโยชน์ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงวัตถุประสงค์ในการมีส่วนร่วม

65920441: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PARTICIPATORY MANAGEMENT/ GUIDELINES FOR ENHANCING PARTICIPATORY MANAGEMENT

WACHARAPORN TONGSEEKHEM : A STUDY ON PARTICIPATORY MANAGEMENT BY SCHOOLADMINISTRATORS UNDER THE CHONBURI PRIMARYEDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE. ADVISORY COMMITTEE: PAKKANAT CHANTHANAVARANONT SOMPONGTAM, Ed.D. SADAYU TEERAVANITRAKUL, Ph.D. 2025.

This research aimed to: 1) examine the level of participative management in schools under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1, 2) compare the level of participative management categorized by educational qualifications, work experience, and school size, and 3) identify approaches for developing participative management in schools under the aforementioned office. The study was conducted in two phases. In the first phase, a quantitative method was applied using a sample of 306 government teachers and educational personnel. A checklist-type questionnaire was employed, with a reliability coefficient of 0.987 and a content validity index ranging from 0.67 to 1.00. In the second phase, a qualitative method was used by conducting semi-structured interviews with five key informants. The data were analyzed using content analysis and presented in narrative form.

The findings revealed the following:

1. The overall level of participative management among school administrators was rated as high. The highest mean score was found in participation in evaluation, followed by participation in implementation and decision-making, respectively. The lowest mean was in participation in benefits.

2. In terms of comparison: 1) By educational qualifications, participants with a master's degree or higher reported significantly higher levels of participative management across all dimensions than those with a bachelor's degree, at the .05 significance level., 2) By work experience, overall and individual dimensions were rated high, with no statistically significant differences except in the areas of evaluation, implementation, and benefits, which showed

significant differences at the .05 level. Pairwise comparisons using the Games–Howell method were conducted., and 3) By school size, no statistically significant differences were found; school size did not affect the level of participative management.

3. The proposed development guidelines for participative management in schools under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 include four key areas:

3.1 Decision-making: Promote inclusive participation from all stakeholders in key decisions, emphasizing transparency, accountability, good governance, respect for diverse opinions, and creative leadership.

3.2 Evaluation: Encourage all stakeholders to participate systematically and continuously in school evaluations. Foster transparency and clarity in assessment processes, and utilize evaluation results for planning, development, and school improvement, promoting a shared evaluation culture.

3.3 Implementation: Involve stakeholders in the operational process aligned with policies, plans, and activities. Promote a sense of ownership, teamwork, and appropriate task allocation based on individual potential. School leaders should demonstrate supportive leadership, openness to feedback, encouragement, and motivation.

3.4 Benefits: Ensure fairness, transparency, and equity in benefit distribution. Provide opportunities for professional development and recognition. Establish clear systems and mechanisms for resource distribution and benefit sharing, along with clear communication of criteria and objectives.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1" เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์ ความกรุณาให้การช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาจากบุคคลหลายท่านที่มีความสำคัญยิ่ง โดยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณีภูษิต จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ และการสนับสนุนอย่างเต็มที่ตลอดระยะเวลาของการทำงานนิพนธ์นี้ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สญา สุระวิชิตระกูล ดร.ชัยพนธ์ รังงาม ประธานกรรมการ และ ดร.ณัฐฉาน พุเต็มวงศ์ กรรมการ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่าในกระบวนการทำงานนิพนธ์ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ทักษะการทำงานนิพนธ์ที่สำคัญ และมีความรอบคอบในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดดังกล่าว ที่ให้ความร่วมมือ และอนุเคราะห์ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการศึกษา รวมถึงผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่ามาร่วมตอบแบบสอบถาม ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานนิพนธ์นี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ข้าพเจ้าขอขอบคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้มอบความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาตลอดระยะเวลาของการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งที่ช่วยข้าพเจ้าในการพัฒนางานนิพนธ์นี้ ให้มีคุณภาพสมบูรณ์

ด้วยเหตุนี้ ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานนิพนธ์ฉบับนี้ จะมีส่วนช่วยพัฒนาแนวทางการบริหารการศึกษา และเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วัชรภรณ์ ทองสีเข้ม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฌ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา	21
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	24
การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม	47

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	69
ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	71
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	82
ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน	89
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	96
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	102
สรุปผลการวิจัย	102
อภิปรายผลการวิจัย	106
ข้อเสนอแนะ.....	119
บรรณานุกรม	120
ภาคผนวก	130
ภาคผนวก ก	131
ภาคผนวก ข	139
ภาคผนวก ค	150

ประวัติย่อของผู้วิจัย156



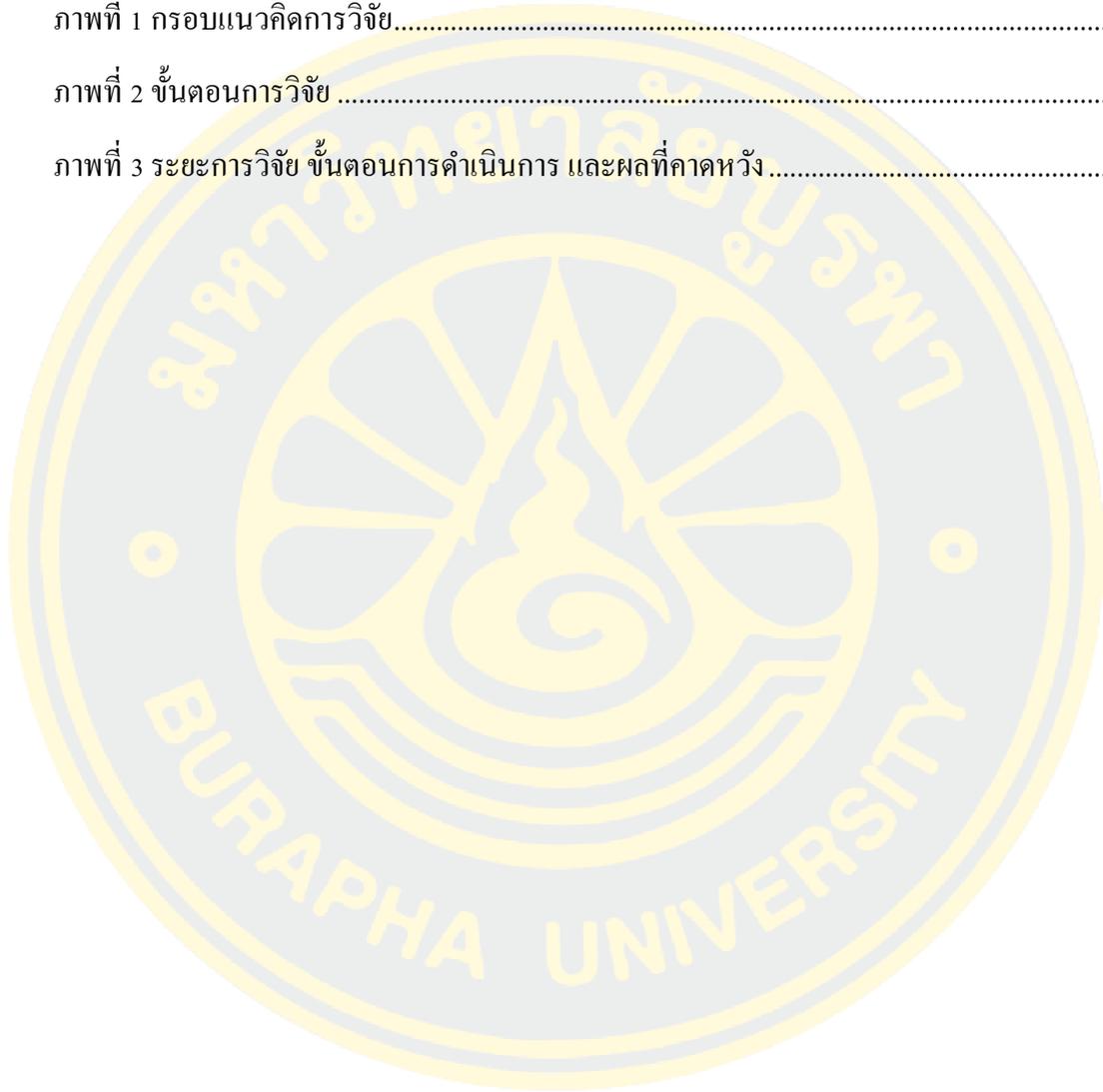
สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 พื้นที่บริการด้านการศึกษา	11
ตารางที่ 2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามประเภทและขนาดโรงเรียน	11
ตารางที่ 3 จำนวนนักเรียนจำแนกรายชั้นเรียน ปีการศึกษา 2567	12
ตารางที่ 4 ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา	13
ตารางที่ 5 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการ	48
ตารางที่ 6 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	83
ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมี ส่วนร่วมตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ	84
ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมี ส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ	85
ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมี ส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมและรายข้อ	87
ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมี ส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้อ	88
ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและ รายข้อ จำแนกตามระดับการศึกษา	89

ตารางที่ 13 คະแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและ รายชื่อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	90
ตารางที่ 14 คະแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและ รายชื่อ จำแนกตามขนาดโรงเรียน	91
ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา	92
ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	93
ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน	95

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 ขั้นตอนการวิจัย	69
ภาพที่ 3 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	70



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ และเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี ความต้องการของผู้เรียนและสังคมมีความซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐ การบริหารทรัพยากรอย่างจำกัด ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความจำเป็นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและบุคลากรในองค์กร การบริหารที่ไม่เหมาะสม หรือขาดประสิทธิภาพ อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งลดศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในระดับภูมิภาคและนานาชาติ ดังนั้น การศึกษาปัญหาและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และสามารถปรับตัวเข้ากับบริบททางสังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1) สาเหตุสำคัญของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา คือ การรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลางมากเกินไป ขาดการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มีการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระบบข้อมูลและสารสนเทศไม่ทันสมัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 28) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา เป้าหมายที่ 3 ระบุว่า ทุกภาคส่วนของสังคมควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยมีตัวชี้วัด คือ ให้มีจำนวนเรือข่ายการศึกษาที่มีศักยภาพ และความพร้อมในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนอง

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 136)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory management) คือ กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน เข้ามามีบทบาทร่วมในการตัดสินใจ วางแผนดำเนินงาน และประเมินผลในองค์กร การบริหารลักษณะนี้ ช่วยส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบร่วม และความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของของบุคลากรและชุมชน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่เข้มแข็ง และการพัฒนาที่ยั่งยืนในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาที่ต้องการตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Prasetyo & Sujarweni, 2020; กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2562) ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินงานร่วมกัน ส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบร่วม และความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของในองค์กร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่เข้มแข็ง และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (Bush & Glover, 2014; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เทคนิควิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการที่มีขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีสูตรสำเร็จ ขึ้นอยู่กับทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถในการจัดการของผู้บริหารแต่ละคน ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้นำของหน่วยงานนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง โดยใช้แนวทางสำคัญ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ 4) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ สอดคล้องกับ Argyris (1999) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร จากปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องที่ต้องได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำแนวทางนี้มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น เป็นการตัดสินใจที่มาจากทั้งผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีผู้บริหารเป็นหัวหน้าทีม ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตน และตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ

ด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก และการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ

จากการศึกษา พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 18 แห่ง และขนาดกลาง จำนวน 52 แห่ง รวมทั้งสิ้น 82 แห่ง พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางหลายแห่งขาดผู้อำนวยการสถานศึกษาประจำตำแหน่ง ส่งผลให้ครูต้องรักษาการแทน และรับภาระงานบริหารในหลายบทบาท หรือผู้อำนวยการสถานศึกษามาดำรงตำแหน่งใหม่ ขาดประสบการณ์ในการบริหาร เกิดปัญหาในการจัดการด้านงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป อาคารสถานที่ และงบประมาณ เนื่องจากขาดความรู้ ความชำนาญ และข้อมูลพื้นฐานที่เพียงพอ ทำให้การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาด้านบริหารไม่ทันเวลา อย่างไรก็ตาม โรงเรียนเหล่านี้ มีจุดแข็งในด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละโรงเรียน ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมการบริหารจัดการที่หลากหลายรูปแบบ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่ดังกล่าว (ดวงเดือน วินัจฉัย, 2561) โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ การประเมินผล การปฏิบัติการ และการจัดสรรผลประโยชน์ ส่งผลให้เห็นนวัตกรรมและรูปแบบการบริหารจัดการเกิดขึ้นอย่างหลากหลาย และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และความโปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา พร้อมส่งเสริมความรับผิดชอบร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบการศึกษา

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมควรประกอบด้วยองค์ประกอบ จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ 4) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ เพื่อที่จะได้ทราบถึงสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และหาแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำถามในการวิจัย

1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

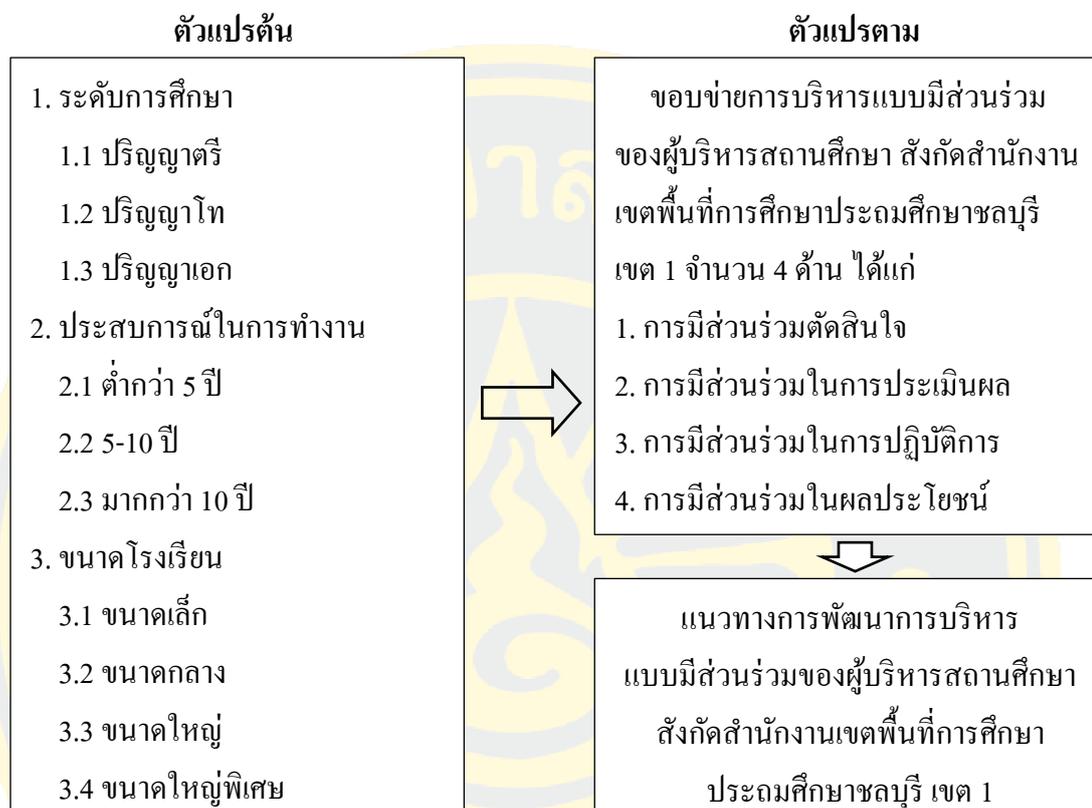
สมมติฐานของการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากนักวิชาการทั้งหมด 10 ท่าน ประกอบด้วย ทร สุนทรายุทธ (2551) นูร์ไอน์ เจ๊ะกา (2557) เทอดศักดิ์ ยอแสงรัตน์ (2558) เสาวนีย์ เตือนเด่น (2558) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) พิณญรัตน์ ทองเหลือง (2560)

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) พรเทพ เหมรานนท์ (2564) Cohen and Uphoff (1981) และ Sashkin (1982) โดยมีขอบข่ายการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 4 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ช่วยให้เห็นสามารถประเมินระดับของการบริหารได้อย่างชัดเจน อันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพการบริหารในมิติต่าง ๆ
2. สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับนโยบาย เพื่อวางแผนทางการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของแต่ละสถานศึกษา

3. ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากนักวิชาการทั้งหมด 10 ท่าน ประกอบด้วย ทร สุนทรายุทธ (2551) นุร โอนิ เจ๊ะกา (2557) เทอดศักดิ์ ยอแสงรัตน์ (2558) เสาวนีย์ เดือนเด่น (2558) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) พิณญารัตน์ ทองเหลือง (2560) สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) พรเทพ เหมรานนท์ (2564) Cohen and Uphoff (1981) และ Sashkin (1982) โดยมีขอบข่ายการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ 4) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 ซึ่งมีทั้งหมด 82 โรงเรียน รวมทั้งจำนวน 1,483 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบด้วย

2.1.1 ระดับการศึกษา

2.1.1.1 ปริญญาตรี

2.1.1.2 ปริญญาโท

2.1.1.3 ปริญญาเอก

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

2.1.2.2 5-10 ปี

2.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

2.1.3 ขนาดของโรงเรียน

2.1.3.1 ขนาดเล็ก

2.1.3.2 ขนาดกลาง

2.1.3.3 ขนาดใหญ่

2.1.3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การมีส่วนร่วมตัดสินใจ

2.2.2 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2.2.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

2.2.4 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยระยะนี้ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และผู้เกี่ยวข้อง ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาที่เป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์การสอน การเขียนตำรา/ บทความ การทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน

2. เป็นผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 คน

3. เป็นครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีความรู้หรือมีความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และมีประสบการณ์ในการร่วมบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของคำที่ใช้ในกระบวนการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ของคำต่าง ๆ ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชลบุรี เขต 1 โดยมีพื้นที่ครอบคลุม 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 82 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นอำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 37 โรงเรียน อำเภอบ้านบึง จำนวน 33 โรงเรียน และอำเภอหนองใหญ่ จำนวน 12 โรงเรียน ซึ่งมีผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,584 คน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ ภายใต้อำนาจการบริหารตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนมีโอกาสเข้ามาแสดงความคิดเห็น เสนอความคิดเห็น หรือมีบทบาทในการร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกับผู้อื่น โดยไม่ถูกจำกัดเพียงแค่การรับฟังคำสั่ง หรือการปฏิบัติตาม แต่รวมถึงการร่วมมือกันวางแผน วิเคราะห์ และหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดร่วมกัน

2. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่บุคคล หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาท หรือแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการประเมินผล ไม่ว่าจะเป็นการประเมินโครงการ กิจกรรม นโยบาย หรือกระบวนการทำงานต่าง ๆ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องจะไม่ได้เป็นเพียงผู้ถูกประเมิน แต่ยังมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน วิเคราะห์ข้อมูล และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ด้วย

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง มีบทบาท หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน หรือการลงมือปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ร่วมกัน โดยไม่ได้เป็นเพียงผู้สังเกตการณ์ หรือผู้รับผล แต่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานจริง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ในกิจกรรม โครงการ หรือนโยบาย ได้รับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์จากการดำเนินงานร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม (เช่น เงิน รายได้ ทรัพย์สิน) และนามธรรม (เช่น ความรู้ ทักษะ โอกาส ความพึงพอใจ) โดยผลประโยชน์ดังกล่าว ถูกแบ่งปันอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับบทบาท หรือส่วนที่แต่ละฝ่ายได้มีส่วนร่วม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลทำหน้าที่หลักด้านการเรียน การสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่การขับเคลื่อน งานด้านการศึกษา การดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษา การประสานงาน การควบคุม ดูแลและการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงาน ด้านวิชาการ บริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้บรรลุตามแผน และนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับชั้นที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด ที่บุคคลเรียนจบในระดับ การศึกษาต่าง ๆ ประกอบด้วย ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการของผู้บริหารและครูผู้สอน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น

1. ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่เริ่มบรรจุถึงปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี
2. 5-10 ปี หมายถึง ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่เริ่มบรรจุถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 5-10 ปี
3. มากกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่เริ่มบรรจุถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนโดยใช้จำนวนนักเรียน ในการจำแนกขนาด ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2567)

1. ขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน
2. ขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน
3. ขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 601-1,500 คน
4. ขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 162/ 6 หมู่ 2 ถนนพระยาสุรเสนา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาแก่ประชาชนวัยเรียน ครอบคลุมโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่ มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ อำเภอพานทองและอำเภอนันทนบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ อำเภอศรีราชา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ อำเภอบ่อทอง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ อำเภอศรีราชาและอ่าวไทย

ข้อมูลด้านการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยโรงเรียน 4 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก จำนวน 19 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 52 โรงเรียน ขนาดใหญ่ จำนวน 9 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 82 โรงเรียน มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีรายละเอียดดังตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 4

ตารางที่ 1 พื้นที่บริการด้านการศึกษา

อำเภอ	พื้นที่ (ตร.กม.)	ประชากร	หมู่บ้าน	ตำบล	เทศบาล	อบต.	จำนวน โรงเรียน
เมืองชลบุรี	228.80	347,728	107	18	12	4	37
บ้านบึง	646.30	111,423	52	8	6	5	33
หนองใหญ่	397.50	23,936	24	5	1	4	12
รวม	1,272.60	483,087	183	31	19	13	82

ที่มา: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566)

ตารางที่ 2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามประเภทและขนาดโรงเรียน

ประเภท/ ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
ประเภทที่เปิดสอน		
1. ระดับประถมศึกษา	61	74.39
2. ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น	21	25.61
รวม	82	100.00
ขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน 4 ขนาด		
1. ขนาดโรงเรียน (นักเรียน 1-120 คน)	18	21.96
2. ขนาดกลาง (นักเรียน 121-600 คน)	52	63.41
3. ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601-1,500 คน)	8	9.76
4. ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)	4	4.88
รวม	82	100.00
ขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน 7 ขนาด		
1. ขนาดที่ 1 (นักเรียน 0-120 คน)	19	21.95
2. ขนาดที่ 2 (นักเรียน 121-200 คน)	22	26.83
3. ขนาดที่ 3 (นักเรียน 201-300 คน)	16	19.51
4. ขนาดที่ 4 (นักเรียน 301-499 คน)	10	12.20
5. ขนาดที่ 5 (นักเรียน 500-1,499 คน)	12	14.63

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเภท/ ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
6. ขนาดที่ 6 (นักเรียน 1,500 -2,499 คน)	3	3.66
7. ขนาดที่ 1 (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	1	1.22
รวม	82	100.00

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2567)

ตารางที่ 3 จำนวนนักเรียนจำแนกรายชั้นเรียน ปีการศึกษา 2567

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม	ห้องเรียน
	ชาย	หญิง		
อนุบาล 1	483	407	890	51
อนุบาล 2	1,219	1,170	2,389	113
อนุบาล 3	1,346	1,262	2,611	116
รวมก่อนประถมศึกษา	3,048	2,842	5,890	280
ประถมศึกษาปีที่ 1	1,812	1,669	3,481	133
ประถมศึกษาปีที่ 2	1,689	1,568	3,257	128
ประถมศึกษาปีที่ 3	1,594	1,544	3,138	127
ประถมศึกษาปีที่ 4	1,599	1,554	3,153	127
ประถมศึกษาปีที่ 5	1,739	1,472	3,211	126
ประถมศึกษาปีที่ 6	1,750	1,617	3,368	126
รวมประถมศึกษา	10,123	9,262	19,607	767
มัธยมศึกษาปีที่ 1	676	544	1,220	34
มัธยมศึกษาปีที่ 2	501	480	981	33
มัธยมศึกษาปีที่ 3	553	442	995	35
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	1,730	1,466	3,196	102
รวมทั้งสิ้น	14,961	13,732	28,693	1,149

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2567)

ตารางที่ 4 ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

บุคลากร	เพศ			ระดับการศึกษา			รวม
	ชาย	หญิง	รวม	ต่ำกว่า	ปริญญา	ปริญญา	
				ปริญญาตรี	ตรีโท	เอก	
1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	30	43	73			66	73
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน	7	21	28			26	28
3. ครู	234	1,125	1,359		1,109	249	1,359
รวม	271	1,189	1,460		1,109	341	1,460
1. ลูกจ้าง							
2. ลูกจ้างประจำ	14	3	17	16	1		17
3. พี่เลี้ยงเด็กพิการ	3	18	21	12	9		21
4. พนักงานราชการ	3	15	18		18		18
5. ครูชั้นvikฤต	2	9	11		11		11
6. ครูธุรการ	5	35	40	12	28		40
7. นักการภารโรง	7	7	14	14			14
8. ครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์		3	3		3		3
รวม	34	90	124	54	70		124
รวมทั้งสิ้น	305	1,279	1,584	54	1,179		1,584

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2567

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหาร คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหารมีอยู่ 2 คำ คือ “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) การบริหาร มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะ หรือการบริหารราชการ ส่วนการจัดการใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ครุฑิต มัลย์วงศ์ (2559) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชน หรือคนในประเทศจะดี หรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็มีความรุ่งเรืองในทุกทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่งและทำงาน โดยกำหนดความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สัมมา รุชนีษฐ์ (2560, หน้า 95) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

อนุชิต สุขกสิ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงาน โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบ ตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากรและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

อัจฉรา จงดี (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ 1) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) 2) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) และ 3) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

จิตติมา อัครดิพงษ์ (2561, หน้า 147) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ที่จะทำให้นักบุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา ที่ดำเนินการ

4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

Jesse (1999) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ไม่ว่าจะใช้ในสถานศึกษา ที่มีขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ ผู้บริหารล้วนตระหนักถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการ ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนด ขั้นตอน หรือวิธีการบริหารที่มี และร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการการบริหาร สถานศึกษา ทั้งหมดนี้ ล้วนแล้วแต่เป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่ได้มีข้อจำกัดจากขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา การบริหาร สถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่นี้ เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสำคัญ ในการชี้นำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จ เป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้น ต้องกำหนด เป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม หมายถึง การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้กับงานสอนนักเรียนที่เข้ามารับการศึกษาในสถานศึกษา

Hoy and Misket (2008) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่ จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจองค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน และจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ซึ่งเป้าหมาย ดังกล่าว มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู บุคลากร รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการบริหารสถานศึกษาจะครอบคลุมทั้งด้านการจัดการบุคคลากร การพัฒนาหลักสูตร การบริหารทรัพยากรทางการเงินและอาคารสถานที่ รวมถึงการประสานงานกับชุมชนและองค์กร ที่เกี่ยวข้อง เพราะการบริหารสถานศึกษา เป็นหัวใจสำคัญของระบบการศึกษา หากมีการจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ครู และชุมชนในระยะยาว

แนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษา

การบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นการนำหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ ในการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators: AASA, 1955) ได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating resources) การกระตุ้น (Stimulating) การประสานงาน (Coordinating) การประเมินผล (Evaluating) ซึ่งมีนักวิชาการทางการบริหารได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร การศึกษาและสถานศึกษา ไว้ดังนี้

อุดม ชวลีวรรณ (2559, หน้า 15-16) ได้กล่าวถึงหน้าที่การบริหาร หรือกระบวนการบริหารในปัจจุบัน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนของการกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายพัฒนา แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารต้องตัดสินใจว่า องค์กรมีเป้าหมายอะไรในอนาคต และต้องดำเนินการอย่างไร ประกอบด้วย การดำเนินการ ตรวจสอบตนเอง เพื่อกำหนดสภาพในปัจจุบันขององค์กร การสำรวจสภาพแวดล้อม การกำหนดเป้าหมาย การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต การกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรการประเมิน ทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง หรือผลลัพธ์ ไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นขั้นตอนในการกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการจัด บุคคลและทรัพยากร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ การระบุ และอธิบายงานที่จะดำเนินการ การจัดโครงสร้างองค์กร เมื่อสถานการณ์ เปลี่ยนแปลง หรือผลลัพธ์ไม่ได้เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของ การจัดองค์กรให้เป็นไปอย่างทั่วถึง

3. การนำ (Leading) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการนำทางการนิเทศติดตามผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำแผนขององค์กรไปปฏิบัติ เป็นความพยายามของผู้บริหารที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพ ในการทำงานสูง การนำจะช่วยให้งานบรรลุความสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่พนักงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การยกย่อง ตำนานิตีเยนอย่างยุติธรรม และถูกต้องเหมาะสม

4. การควบคุม (Controlling) เกี่ยวกับหน้าที่การประเมินติดตามผลการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐาน การเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานกับมาตรฐาน การแก้ไขความบกพร่อง การทบทวนและปรับวิธีการควบคุม เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง หรือผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

Hedley, Caldwell, and Millikan (1989, p. 125) กล่าวว่า รูปแบบการบริหาร โรงเรียน
สู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย

1. นโยบาย (Policies are formulated)
2. การกำหนดรูปแบบ (Priorities are set)
3. แผนการทำงาน (Plans are made)
4. ทรัพยากรภายใน (Resources are allocated)
5. กระบวนการเรียนการสอน (Teaching and learning proceeds)
6. ระบบการประเมินผล (Systematic appraisal)
7. ภาวะผู้นำ (Leadership)

Cheng (2000, p. 99) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. หลักคุณภาพ (Principle of equifinality) กล่าวคือ มีวิธีการ หรือแนวทางมากมาย และหลากหลาย ที่จะนำมาใช้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการศึกษา การยืดหยุ่น เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น สถานศึกษามีความชอบธรรมเต็มที่ในอันที่จะขับเคลื่อน พัฒนา และดำเนินงานด้วยยุทธศาสตร์ของตนเองในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการ สถานศึกษาด้วยพวกเขาเองอย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักการกระจายอำนาจ (Principle of decentralization) เมื่อสภาพแวดล้อม เปลี่ยนแปลงไป จะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน มีความยุ่งยากและเพิ่มปัญหามากขึ้น ดังนั้น การกระจายอำนาจให้สถานศึกษา จะทำให้ สถานศึกษามีพลังอำนาจ และรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเองให้มีประสิทธิภาพ มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. หลักระบบบริหารจัดการตนเอง (Principle of self-management system) ด้วยหลัก คุณภาพและหลักการกระจายอำนาจ จึงจำเป็นที่สถานศึกษาจะใช้ระบบบริหารจัดการตนเอง มาเป็นหลักในการดำเนินงาน ภายใต้นโยบายหลักและโครงสร้างขององค์การ พัฒนาจุดประสงค์ การสอนและยุทธศาสตร์การพัฒนา สร้างกำลังคนและทรัพยากร การแก้ปัญหา และทำให้ จุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จด้วยความสามารถของสถานศึกษาเอง

4. หลักการริเริ่ม (Principle of human imitative) ท่ามกลางความหลากหลาย และความซับซ้อนของกิจกรรมการศึกษา จำเป็นจะต้องอาศัยการริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ ของสมาชิกสถานศึกษา ในการทำหน้าที่และเพิ่มพูนคุณภาพการศึกษา

Daft (2002, pp. 35-36) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงการกำหนดเป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์กร การจัดทำยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ การใช้งบประมาณและการจัดสรรทรัพยากร กำหนดนโยบายและขั้นตอนการทำงาน

2. การจัดองค์กร (Organizing) เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบงาน การกำหนดโครงสร้างองค์กร การระบุนความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับอำนาจ การกำหนดภาระงานของตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามแผน รวมถึงการมอบหมายให้แก่หน่วยงานย่อย พร้อมกับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงาน

3. การจัดกำลังคน (Staffing) ได้แก่ การคัดเลือกบรรจุคนลงในตำแหน่งต่าง ๆ รวมถึงการฝึกอบรม สอนแนะ ช่วยเหลือให้ได้พัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงาน

4. การอำนวยการ (Directing) ได้แก่ การใช้อำนาจ อิทธิพล และการให้รางวัลเพื่อจูงใจหรือกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้สู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการกระจายงาน (Delegation) การประสานงาน (Coordinating) และการบริหารความขัดแย้ง (Managing conflicts)

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงาน (Performance) สร้างระบบการรายงาน การกำกับการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอนสู่เป้าหมาย รวมทั้งการให้ข้อมูลที่โทษตามความจำเป็น

Jesse (1999, p. 140) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษานั้น จะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

Koontz and Odonnell (2001, p. 297) กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) คือ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์กร (Organizing) แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดี ก็ด้วยการจัดองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำ

ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์กร จึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภท มาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวย (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า มีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ โดยเริ่มต้นจากการวางแผน การศึกษาสภาพของปัญหา เพื่อกำหนดทิศทางองค์กร พร้อมตั้งเป้าหมาย การจัดองค์กร การปฏิบัติงานตามข้อตกลง การประสานงาน การสั่งการและการควบคุม การประเมินผลและการทบทวนผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข และกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ในครั้งต่อไป

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้คนมีความรู้ ความสามารถที่จะปรับตัว ให้เข้าอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีการปรับปรุงพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่ น่าอาศัย ซึ่งตามการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 มีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การเพิ่ม โอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และมีกรอบแนวทางการปฏิรูป 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่ การเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก ทำให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไป และผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญ เพราะต้องเป็นผู้นำและประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดม และจัดสรรทรัพยากรที่พึงประสงค์ โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ ที่แสดงให้เห็นภาพคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2553, หน้า 14) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการ ซึ่งงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุง แก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ด้านงบประมาณ ในการบริหารจัดการ จะมุ่งเน้นความเป็นอิสระให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการ มาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงาน ได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกัน ก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพึงพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

4. ด้านบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหนึ่งของ โรงเรียนในการสนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติงานของ โรงเรียน ให้บรรลุตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนด ให้มีประสิทธิภาพ เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริม สนับสนุน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การส่งเสริมและประสานงาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุน สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ ซึ่งคุณครูควรที่จะได้รับรู้แนวปฏิบัติ ในการปฏิบัติราชการไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ของโรงเรียน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2559, หน้า 53)

จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. ด้านวิชาการ
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 19) จำแนกขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ

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

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา ตามขอบข่ายที่นักวิชาการ ได้มีการจำแนกไว้ ส่วนใหญ่มีลักษณะของงานคล้ายคลึงและเกี่ยวข้องกัน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย

นิรภัย จันทร์สวัสดิ์ (2556, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำสามารถควบคุมและดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ถวิล อรัญเวศ (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษา มีทักษะในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์ หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด

Gorton (1983, p. 210) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินการประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงาน

ด้านวิชาการ บริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

Calwell (2000, p. 130) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษา ที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำในการขับเคลื่อนงานด้านการศึกษา การดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษา การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ บริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ภารกิจและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

มัธนา กามะ (2563) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการประสานงาน ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง และมีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ซึ่งโดยปกติแล้ว วิชาชีพชั้นสูงมักมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ อาชีพนั้นต้องบริการแก่สังคม โดยไม่เข้าช้อนกับสาขาวิชาอื่น อาชีพนั้นต้องบริการแก่สังคมโดยวิธีแห่งปัญญา อาชีพนั้น ต้องมีความเป็นอิสระในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับอาชีพผู้ให้บริการ หรือสมาชิกของวิชาชีพ ชั้นสูงนั้น ต้องได้รับการศึกษาระดับสูง ผู้ให้บริการวิชาชีพนั้น จะต้องมีความประพฤติ จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และต้องมีองค์กลางที่จะสร้างสรรค์จรร โลกความมั่นคงแห่งวิชาชีพของสมาชิก ผู้บริหารในยุคไร้พรมแดน

รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจนรัตน์ (2563) กล่าวว่า คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความชำนาญในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง
3. ปฏิรูปผู้บริหาร ต้องเป็นนักคิด นักพัฒนา ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานที่พร้อมรับมือกับเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดมั่นถือมั่นต่อสิ่งใด ๆ
4. ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง
5. ผู้บริหารต้องบริหารงานแบบประชาธิปไตย
6. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น

7. ประนีประนอม ผู้บริหารต้องพยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้ง
ในองค์การ

8. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ทุกคนจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

9. ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง รู้สึกห่วงใย
ตลอดเวลา มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากร
จะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ มีการให้อภัย
เพื่อนร่วมงาน ไม่มีการตักเตือนอย่างรุนแรง ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงาน
และเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

Jones et al. (1969, pp. 176-183) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาต้องแสดง
บทบาทและภารกิจของผู้นำ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในความก้าวหน้า
ทางวิชาการ โดยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตน รู้จักผลิตและใช้งานวิจัย
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่า จุดหมายของโรงเรียนย่อมเหนือกว่าจุดมุ่งหมาย
ของตนเอง รู้จักใช้คนให้เหมาะกับงาน

2. เป็นผู้ที่มีความคุณธรรม จริยธรรม มีความเชื่อมั่น และเชื่อในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน รู้จักวิธี
ที่จะขอคำปรึกษาจากคนอื่น ห่วงใยสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน มีความศรัทธาในวิชาชีพ
ของตนเอง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบัน
ทางสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น โรงเรียนควรให้บริการสังคม และสังคมควรได้
ช่วยเหลือสนับสนุน โรงเรียนด้วย

3. เป็นผู้นำในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัดหาวัสดุ
อุปกรณ์ บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้นักเรียนการสอนเป็นไป
ด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุด

4. รู้จักประเมินผลงานของตนเอง ผู้บริหาร โรงเรียนมิใช่มีหน้าที่ปฏิบัติเฉพาะ
งานประจำวันเท่านั้น ยังต้องมีความเป็นผู้นำ และส่งเสริมการเรียนการสอน ดังนั้น จึงจำเป็นต้อง
ประเมินบทบาทของตนเองอยู่เสมอ

Campbell et al. (1978, pp. 116-119) กล่าวว่า ภารกิจของผู้บริหาร โรงเรียน มี 6 ด้าน คือ

1. งานวิชาการ เป็นกิจกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การดำเนินการ
และการประเมินผลการศึกษา บทบาทของผู้บริหารในด้านที่เกี่ยวกับการวางจุดมุ่งหมายเฉพาะ
ของสถานศึกษา การวางโครงการของการเรียนการสอน หลักสูตร และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
การจัดและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์การสอน และการประเมินผลการสอน

2. งานธุรการและการเงิน งานด้านนี้ เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการส่งเสริมสนับสนุน การเรียนการสอน สิ่งที่ผู้บริหารควรจะให้ความสนใจ ได้แก่ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายตามแบบแผน ของทางราชการ งานสารบรรณ งานพัสดุ-ครุภัณฑ์

3. การบริหารงานบุคคล ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของสถานศึกษาส่วนใหญ่ ขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารบุคคลในเรื่องนโยบายของ การบริหารบุคคล การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การนิเทศงาน และการประเมินผลประสิทธิภาพ ของการสอน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานด้านนี้ ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาเกี่ยวกับ ลักษณะของชุมชน ความต้องการของชุมชน การให้ข้อมูลของโรงเรียนแก่ชุมชน บทบาทของ โรงเรียนต่อชุมชน และบทบาทขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชน

5. อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การบริการ นักเรียนจำเป็นต้องใช้สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ งานด้านนี้ มีความหมายรวมถึงอาคารสถานที่ สนาม วัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรสนใจในเรื่องการวางแผนอาคารสถานที่ การพัฒนา และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยในการเรียนการสอน

6. งานกิจการนักเรียน หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องจัดการเกี่ยวกับนักเรียนในเรื่อง กิจการนักเรียน จัดรูปองค์กรของนักเรียน ระเบียบ และทะเบียนต่าง ๆ การจัดบริการให้นักเรียน การควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยของนักเรียน

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การประสานงาน ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์แบบ และบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่ อย่างมั่นคง การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งมีลักษณะการบริหารต้องเป็นผู้ประสานงาน ที่มีความเชี่ยวชาญในการเปลี่ยนแปลงและสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้มีการพัฒนา และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างทันสมัย ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง ที่ส่งเสริมการปฏิรูปและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ และภาวะ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ สื่อสาร และสนับสนุนให้ทุกคนมีสภาพจิตใจดีในการทำงาน ตลอดจนสร้าง ความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศทำงานที่เป็นกันเองและเชิดชูกัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะหลักการ สำคัญที่แสดงถึงการที่บุคคล หรือผู้บริหารใช้ในการจูงใจให้บุคคล หรือผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ

เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรง หรือทางอ้อม ในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

ในการศึกษานี้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้ วันชัย โกลละสุด (2562) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลในองค์กร หรือต่างองค์กร ได้ร่วมกัน เพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

สมยศ นาวิการ (2562) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการของการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด ของการแบ่งอำนาจหน้าที่ ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้กับผู้บังคับบัญชาของพวกเขา และต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ในกระบวนการตัดสินใจ

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคลในองค์กร หรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ การตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน การยอมรับได้ เป็นหลักการของการบริหารงานที่ผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กร และขจัดปัญหาความขัดแย้ง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) กล่าวไว้ว่า การเข้ามามีส่วนร่วม ในลักษณะของหุ้นส่วนการพัฒนา ภายใต้แนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชน และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐ ในหลายประการ ได้แก่

1. การตัดสินใจที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful decision) เพราะภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการแผนงานการใช้งบประมาณ
2. การใช้ทรัพยากรอย่างรอบคอบ (Public resources) เพราะภาคประชาชนเข้ามามีส่วนในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

3. ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา สาธารณะต่าง ๆ ทำให้แนวทางเหล่านั้นได้รับการสนับสนุน เมื่อนำไปปฏิบัติและได้รับการยอมรับ ซึ่งทำให้ภาครัฐไม่ต้องทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวต่อไป

4. การทำงานในลักษณะหุ้นส่วน (Partnership) โดยภาครัฐปรับเปลี่ยนบทบาท เป็นผู้ประสานและอำนวยความสะดวก (Facilitator) ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทภาครัฐในการบริหาร ราชการยุคใหม่ ทำให้รัฐสามารถลดขนาดลง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะมีหุ้นส่วนการพัฒนาช่วยแบ่งเบาภาระด้านค่าใช้จ่ายบุคลากรและงบประมาณ

5. ความสามารถในการให้บริการที่ดีขึ้น เพราะสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพทั่วถึงและตรงจุดมากขึ้น เช่น การสาธารณสุข การศึกษา เป็นต้น

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและประชาชน มีความไว้วางใจเป็นพื้นฐาน อันเป็น ผลสืบเนื่องมาจากการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ รวมทั้ง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ที่เปิดเผยระหว่างกัน

ทับทิม แสงอินทร์ (2559) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงาน ที่เปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้น ดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน

โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการ ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ต่อการบริหารหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มี การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

Argyris (1964) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนา องค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ควรประกอบด้วย สารสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกของ องค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้ มีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วม ในการบริหารงานขององค์กรแล้ว 2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูล

กันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความพร้อมนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอม และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และ 3) การมีส่วนร่วม ช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

Cohen and Uphoff (1981) ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และร่วมมือในองค์กรพัฒนาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

Anthony (1978) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหาร โดยผู้บริหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

Davis (1981) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์ที่อยู่ในกลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องนี้ เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

Whang (1981) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการเข้าไปดำเนินงานของบุคคล หรือของกลุ่ม เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงาน หรือทรัพยากรต่อสถาบัน หรือระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

Robbins (1990) ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมบทบาทในกระบวนการทำงาน การตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ออกมาจะมีคุณภาพที่ดีกว่ามากกว่าการออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยิ่งกว่านั้น การมีส่วนร่วมจะช่วยให้การทำงานเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จ ตลอดจนตรงตามวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กรด้วย

Likert (1996) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหาร มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร มีการตัดสินใจต่าง ๆ ที่กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด

เป้าหมายการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (Downward communication) และจะกล่าวขึ้นบน (Upward communication) แต่ยังมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการจะเข้าได้เป็นอย่างดี

Swansburg (1996) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารที่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยการมอบหมายอำนาจจากผู้จัดการระดับสูงลงไปสู่พนักงาน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และหน้าที่ การมอบอำนาจ รวมถึงภาระงานและความรับผิดชอบต่าง ๆ ซึ่งพนักงานต้องยอมรับและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ ภายใต้โครงสร้างการบริหารตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์การ

นักวิชาการในอดีตได้นำมาปฏิบัติกันมาก นักวิชาการที่มีชื่อเสียงได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบร่วมมือ หรือการมีส่วนร่วม (Participative management) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันมากในบรรดานักบริหารองค์การต่าง ๆ รวมทั้งด้านการศึกษาด้วย โดยเชื่อว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ซึ่งแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

Cohen and Uphoff (1981) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในทัศนะของการพัฒนา ชนบทว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องประชาชน 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไร และทำด้วยวิธีการอย่างไร มีส่วนในการดำเนินโครงการ ตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุน โครงการและการร่วมมือกับองค์กร หรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ มีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา และมีส่วนในการประเมินโครงการ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามขั้นตอนในการบริหาร มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการ โดยมีการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการ มีการจัดลำดับ

ความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกว่า ควรจะทำโครงการ หรือกิจกรรมใดบ้าง และการตัดสินใจว่า จะทำโครงการ หรือกิจกรรมใด และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยังครอบคลุมไปถึงการตัดสินใจในระหว่างการดำเนินโครงการ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับโครงการ ทั้งในด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงานโครงการต่าง ๆ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Evaluation) การมีส่วนร่วมประเภทนี้ มี 2 นัย คือ เป็นทั้งการร่วมรับประโยชน์และร่วมรับผิดชอบเนื่องในทางลบ จากโครงการพัฒนา ผลประโยชน์ที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ คือ การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้น และมั่นคงขึ้น หรือการมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีประสิทธิภาพ หรือคุณภาพดี ผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษา หรือรู้หนังสือมากขึ้น รวมทั้งการให้บริการสังคมอื่น ๆ มากขึ้น และมีคุณภาพดีขึ้น ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ได้แก่ การมีความนับถือตนเองมากขึ้น มีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้น และมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Benefits) เป็นการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินโครงการ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รูปแบบการมีส่วนร่วมประเมินอย่างเป็นทางการ เช่น การประชุมเพื่อทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การร่วมเป็นคณะทำงาน หรือคณะกรรมการในการประเมินผล หรือการเข้าร่วมเป็นคณะทำงานในการวิจัยประเมินผล สำหรับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมกลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการ หรือการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินของโครงการ สุภัทธา อินทรศักดิ์ (2561, หน้า 27) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมคิด 2) การมีส่วนร่วมวางแผน 3) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 4) การมีส่วนร่วมประเมินผล และ 5) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

ฉลุศิริวิทย์ ดิวังศ์ (2545, หน้า 14-15) ได้สรุปขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้
ขั้นที่ 1 การเริ่มพัฒนา โดยการค้นหาปัญหา ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดความต้องการ และมีส่วนในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนา โดยการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ วิธีการ และแนวทางดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดแหล่งทรัพยากรและทรัพยากรที่จะใช้

ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา โดยการสนับสนุนทรัพยากร แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ หรือเข้ามาบริหารงาน ประสานงานการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นที่ 4 การรับผลประโยชน์การพัฒนา โดยการรับผลประโยชน์ที่ควรได้รับจากการพัฒนา หรือยอมรับผลกระทบอันเกิดจากการพัฒนา ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ต่อสังคม หรือบุคคล

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา โดยการประเมินผลความก้าวหน้าจากการบรรลุวัตถุประสงค์ของ โครงการที่ทำ ซึ่งอาจประเมินผลเป็นระยะ ๆ หรือประเมินผลรวมก็ได้

รูปแบบการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Davis (1981) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ออกเป็น 6 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารแบบปรึกษาหารือ (Consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหารปรึกษาหารือที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดในประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา แต่โดยทั่วไป มักกระตุ้นให้คิดในแง่มุมมองที่สนับสนุนความคิดของตนเอง หลังจากนั้นจึงตัดสินใจ การบริหารแบบนี้ ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้ คือ การที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะเห็นว่า ความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มีความหมาย

รูปแบบที่ 2 การบริหารแบบประชาธิปไตย (Democratic management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์ โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียง 1 เสียงเท่ากัน (One man-one vote) การตัดสินใจมาจากมติของกลุ่ม โดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นและโน้มน้าวคนอื่น ๆ ทั้งนี้ ผู้บริหารแบบประชาธิปไตยอาจใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้ กรณีที่ความเห็นนั้น ไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

รูปแบบที่ 3 การบริหารแบบคณะทำงาน (Work committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิต ต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถใช้การบริหารแบบคณะทำงานเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะทำงานให้มีหน้าที่ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไขปรับปรุง โดยปกติ คณะทำงานประกอบด้วยฝ่ายบริหารและพนักงาน แต่ก็อาจเป็นฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง โดยคณะทำงานอาจเป็นคณะทำงานกลุ่มเล็ก ๆ หรือคณะทำงานคณะใหญ่ที่ให้พนักงานทุกคนร่วมเป็นคณะทำงาน ทั้งนี้ แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างของคณะทำงานได้แก่ คณะทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะทำงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ คณะทำงานเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

รูปแบบที่ 4 การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (Suggestion programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่น ส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้ หน่วยงานจะได้ความคิดและวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหา และพัฒนางานของหน่วยงานได้ โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

รูปแบบที่ 5 การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (Middle management committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงาน และเสนอแนวทางเพื่อแก้ปัญหานั้น วิธีการนี้ จำเป็นจะต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหารที่สูงกว่า การศึกษาปัญหาที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง รอบคอบ ระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดไปสู่การปฏิบัติ

การบริหารลักษณะนี้ จัดเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมประเภทหนึ่ง ซึ่งมีประโยชน์ในการช่วยพัฒนาทักษะของผู้บริหารรุ่นเยาว์ให้ก้าวไปเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงความร่วมมือในกลุ่มผู้บริหารให้ดีขึ้น มีทักษะในการบริหารเพิ่มขึ้น และเป็นสิ่งกระตุ้นพัฒนาการทางการบริหารที่ดี โดยผลที่ได้ คือ ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดใหม่ที่จะนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้ จะต้องสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของตนเอง โดยกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ควรต้องศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ อย่างจริงจัง และรอบคอบระมัดระวังด้วย

รูปแบบที่ 6 การบริหารแบบร่วมมือเป็นกรรมการบริหาร (Cotermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย วิธีการนี้ เริ่มมีครั้งแรกในเยอรมันตะวันตก ในช่วงทศวรรษที่ ค.ศ. 1940 และต่อมา ได้กระจายไปยังประเทศอื่น ๆ สำหรับอัตราส่วนของตัวแทนจากฝ่ายคนงานนั้น ไม่ตายตัว บางประเทศอาจกำหนดให้มีอัตราส่วน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหาร บางประเทศก็กำหนดจำนวนไว้แน่นอนว่าให้มีตัวแทนเพียง 2 คน เท่านั้น แต่บางประเทศก็กำหนดไว้ถึงกึ่งหนึ่งของกรรมการบริหาร

การบริหารลักษณะนี้ มีผลดีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานมีความเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่ายได้ดีขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัด เช่น ทำให้การตัดสินใจล่าช้า ลดความสามารถในการบริหารจัดการลง มีงานกระดาษามากเกินไป ใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป เป็นต้น

ประสาร พรหมณา (2553) กล่าวว่า

1. รูปแบบคณะกรรมการเพื่อการปรึกษาหารือ (Consultine management)

ในการดำเนินงาน ปรึกษาหารือเพื่อช่วยตัดสินใจ เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา กรรมการที่ปรึกษา เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงาน และร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จ

2. รูปแบบการร่วมเสนอแนะ (Suggestion system) เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วม โดยวิธีการจัดประชุม รับฟังข้อเสนอนแนะ การเสนอแนะในแบบฟอร์ม การเสนอแนะผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม (Team working)

เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมทำ โดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม หรือกลุ่มคุณภาพ

4. รูปแบบการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของธุรกิจ หรือเป็นเจ้าของรับผิดชอบงานบริหาร เช่น การร่วมลงทุน การใช้รูปแบบการมีส่วนร่วม อาจผสมผสานโดยใช้หลายวิธีการในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสภาพของงาน

Sashkin (1982) ได้เสนอวิธีสำคัญ 4 ประการ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) มีความหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในงาน ในการกำหนดเป้าหมายของงาน เพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำให้งาน หรือผลการปฏิบัติงานนั้น บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดผลงานที่ดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพล ในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจน ตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (Participation in problem solving) เป็นความต้องการของผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงงาน

4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (Participation in change) การมีส่วนร่วม ในรูปแบบนี้จะมีความยาก ซับซ้อน และถือเป็นจุดที่สำคัญที่สุด ซึ่งรูปแบบนี้ จะมาหลังจาก การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการสร้าง วิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลองค์การ เพื่อที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาขององค์การ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ ความหมายของงานนั้น

จะเป็นสิ่งที่ดีให้เกิดความรู้สึกทำทหายให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของงานตามหลักวิทยาศาสตร์

โศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) กล่าวถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ (Constructive participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้ง 2 ฝ่าย ต่างมองโลกไปในทางที่ดี พร้อมทั้งจะร่วมกันสร้างสรรค์ด้วยการปรับทัศนคติเข้าหากัน เกิดการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาและหาข้อยุติต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจบนพื้นฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้า และเป็นสิ่งที่สังคมพึงปรารถนา

2. การมีส่วนร่วมที่มีความขัดแย้ง (Conflictive participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้ง 2 ฝ่าย มีอคติต่อกัน เป็นการมองโลกในแง่ร้าย เมื่อมีโอกาสเผชิญหน้ากัน จะพยายามหักล้างความคิดซึ่งกันและกัน โดยไม่มีการปรับทัศนคติเข้าหากัน จึงยากที่จะหาจุดร่วมให้เกิดความพึงพอใจกัน ได้ การร่วมมือร่วมใจ จึงแอบแฝงไว้ซึ่งความไม่จริงใจต่อกันในการดำเนินกิจกรรมความขัดแย้ง เริ่มตั้งแต่มีคน 2 คนขึ้นไป ทำงานร่วมกัน ดังนั้น ที่ใดมีสังคมมนุษย์ ที่นั่นย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ เพราะในแต่ละสังคมมีพื้นฐานหลายอย่างแตกต่างกัน เช่น เพศ วัย ความรู้ ความสามารถ อาชีพ ศาสนา วัฒนธรรม เป็นต้น ประจักษ์ของความขัดแย้งเห็นว่า ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้ายไม่ควรจะหลีกเลี่ยง แต่เราต้องเผชิญกับมัน และยอมรับว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มิมีประโยชน์ ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดในการแก้ไขปัญหา

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 71) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ทำให้การบริหารง่ายขึ้น เมื่อผู้นำเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย จะช่วยให้การตัดสินใจเป็นระบบ มีข้อมูลครบถ้วน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร บุคลากรจะรู้สึกเชื่อใจร่วมกัน มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และเข้าใจข้อจำกัด หรือกติกาขององค์กรอย่างชัดเจน

สำนักแรงงานสัมพันธ์ (2560) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความคิดได้มากกว่า เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน ดังนั้น การที่จะได้ความคิดดี ๆ ในการปฏิบัติงาน จึงมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในเชิงจิตวิทยา คือ ทำให้การต่อต้านลดน้อยลง ในขณะที่เดียวกัน ก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบดูว่า สิ่งที่คุณเองรู้ ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบเปิด สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (Team spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) มากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้การปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูงขึ้น ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9-10) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดการระดมความคิด และอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกัน ก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

เศรษฐภูมิ เกษชาวี (2558) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความรู้ รัก สัมผัสสามัคคี ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับ ภายในองค์กร

2. ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

3. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขจิตดี มีการกระจายงานอย่างเหมาะสม ตามความรู้ ความสามารถ

4. เป็นการสร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจากเป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

5. ช่วยให้นักงานเกิดความรู้สึกว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. การมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว

7. การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะเดียวกัน ก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น

8. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

9. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

10. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

Likert (1996) ได้แสดงให้เห็นสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระ

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิกริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย

และโดยกว้างขวาง เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร

5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงาน ให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก

7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน โดยการฝึกอบรมเพื่อให้งานมีผลงานที่สูงสุด และสำเร็จตามเป้าหมาย

Anthony (1998) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ดังนี้
 ประการที่ 1 ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ปกติแล้ว บุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจ

และร่วมดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากร
ในหน่วยงาน ก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

ประการที่ 2 ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และผู้บริหารกับสหภาพ
แรงงานราบรื่นขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้กลุ่มต่าง ๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจ
ต่าง ๆ ออกมา ทำให้ความไม่พอใจเหล่านั้นได้เข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหา ส่งผลให้เกิด
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และลดความสูญเสียต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน
การนัดหยุดงาน หรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

ประการที่ 3 ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหาร
แบบมีส่วนร่วม ทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทำให้พนักงาน
เกิดความนับถือตนเอง และรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานมาจาก
ความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อหน่วยงาน

ประการที่ 4 ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วม
ตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร พนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น
และการบริหารลักษณะนี้ ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้น เมื่อมีปัญหาใด ๆ
เกิดขึ้น ต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปได้อย่าง
ตรงไปตรงมา

ประการที่ 5 ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้
พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงาน และมีความไว้วางใจ
ต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุม
อย่างใกล้ชิด และการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับ
ในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

ประการที่ 6 ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคน
ช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกัน ทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจ
ทำให้ได้ข้อมูลมากขึ้น

ประการที่ 7 ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงาน
ทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นช่องทาง
ให้เกิดการสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดีขึ้น

ประการที่ 8 ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้
พนักงานเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกัน และมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลด
ความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสาร
ในองค์กรดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และองค์กรมีความพร้อมที่จะรับ
การเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจ
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากทุกฝ่าย

3. ประโยชน์ต่อพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และระหว่าง
พนักงานด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น
รวมทั้งมีความเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อจำกัดขององค์กร

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ
ในองค์กร ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน เกิดความรู้สึก
เป็นส่วนหนึ่งของงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น
มีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น ช่วยลดความขัดแย้ง
และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ไม่รู้สึกถูกควบคุม หรือจำกัดการแสดงความคิดเห็น ทำให้มี
ความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางใหม่ ๆ องค์กรมีความโปร่งใส มีข้อมูลที่ชัดเจน พร้อมสำหรับ
การตรวจสอบ เกิดความยุติธรรมในองค์กร และสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน
ทำให้พัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ถึงแม้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์ แต่การที่ผู้บริหารจะนำการบริหาร
รูปแบบนี้มาใช้ ควรคำนึงถึงข้อจำกัด และอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 71) ได้สรุปว่า การที่ผู้บริหารจะนำการบริหาร
ในรูปแบบนี้มาใช้ ควรจะระมัดระวังถึงข้อจำกัดของการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดง
ความคิดเห็นและตัดสินใจ เพราะอาจทำให้เกิดกลุ่มอิทธิพลขึ้นได้ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน
ความรับผิดชอบ และการกระทำของกลุ่มไม่มีหลักประกันแน่ชัด เพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับ
การตัดสินใจของกลุ่ม ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงผลได้ผลเสีย เช่น ค่าใช้จ่าย เวลา ปัญหา
และสถานการณ์ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ควรได้รับการพิจารณา
อย่างรอบคอบ ก่อนจะให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 25-36) ได้กล่าวถึงอุปสรรคของการใช้การบริหาร
แบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพว่า อุปสรรคเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นกับหลาย ๆ ปัจจัย ดังนี้ อุปสรรค

ทางด้านองค์การ ซึ่งจะยึดติดกับประเพณี ปรัชญา และค่านิยมขององค์การ คุณภาพของนโยบาย และระเบียบวิธีปฏิบัติงาน คุณภาพของเจ้าหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ การขาดบรรยากาศ สนับสนุน การขาดระบบการให้รางวัลในการมีส่วนร่วม นอกจากอุปสรรคทางด้านองค์การแล้ว อุปสรรคบางอย่างอาจเกิดขึ้นจากตัวผู้บริหารเอง ที่ขัดขวางการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ความไม่เข้าใจ การขาดความมั่นคง หรือความกลัวที่สูญเสียอำนาจการบริหารไป เป็นต้น

ส่วนอุปสรรคทางด้านผู้ใต้บังคับบัญชานั้น อาจเกิดขึ้นจากการขาดความสามารถ ขาดความต้องการ การไม่รับรู้ว่าถูกคาดหวังให้มีส่วนร่วมและความกลัว นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคทางด้านสถานการณ์ที่ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดด้านเวลา งานและอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อม

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการบริหารที่ช่วยให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ หรือ การปฏิบัติงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์การ มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญ พร้อมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐาน และองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสิ่งสำคัญจะต้องทราบถึงประโยชน์ ข้อจำกัด และอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

การนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร แบบมีส่วนร่วมไว้ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิชาการ กล่าวคือ ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเป็นวิทยากร ในฐานะภูมิปัญญา ท้องถิ่น ร่วมจัดทำหลักสูตร กำหนดขอบข่ายเนื้อหาเกี่ยวกับวิชาชีพท้องถิ่น จัดชุมชนและสถาน ประกอบการเป็นแหล่งการเรียนรู้และฝึกงาน ร่วมวางแผนนโยบายเกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น นำความรู้ ด้านเทคโนโลยีพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดทำ หลักสูตรประสานกับวิทยาการสมัยใหม่

2. ด้านงบประมาณ กล่าวคือ ควรจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาให้องค์การชุมชน ช่วยเหลือ เงินทุนการศึกษา ร่วมจัดกิจกรรมหารายได้ ร่วมติดตามผลการใช้งบประมาณ สนับสนุนส่งเสริม สมาคมศิษย์เก่า เพื่อประสานกิจกรรมระหว่างโรงเรียนกับองค์การชุมชน ระดมทรัพยากร และสนับสนุนงบประมาณ

3. ด้านบุคลากร กล่าวคือ ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการประเมิน การปฏิบัติของครูและบุคลากรของ โรงเรียน ร่วมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ครู สนับสนุนกิจกรรม พัฒนาบุคลากร เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนของครู

4. ด้านบริหารทั่วไป กล่าวคือ ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกิจกรรมปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน ร่วมบริหารงานในรูปของคณะกรรมการ ร่วมประชุม วางแผน กำหนดนโยบายร่วมกิจกรรมปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน พัฒนาอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดลอม

เทคนิควิธีการเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพ

ในการบริหาร โรงเรียนแบบมีส่วนร่วม ทุกฝ่ายมีการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน ตั้งแต่วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินผล ตรวจสอบและการปรับปรุงงาน งานที่ทำย่อมมีความซับซ้อน มีปัญหา เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงใช้เทคนิควิธีการเสริมสร้างพลังในการบริหารมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การใช้เทคนิคการบริหารแบบปรึกษาหารือ โดยเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง คือ ครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ในรูปแบบของคณะกรรมการ ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อให้เกิดความรอบคอบ เป็นการสร้างการยอมรับ เป็นการเสริมสร้างพลังที่เข้มแข็ง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เพราะการบริหารแบบปรึกษาหารือ ช่วยให้เกิดพลังความคิด ร่วมกันทำงาน ร่วมกันพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขปัญหา ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดประสิทธิภาพ

2. การใช้กระบวนการประชาธิปไตยเสริมสร้างพลังของการมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นวิถีชีวิตประชาธิปไตย ส่งเสริมใช้คุณธรรม ปัญญาธรรม สามัคคีธรรม ในการทำงานร่วมกัน และการใช้รูปแบบประชาธิปไตยในการดำเนินการ เช่น รูปแบบคณะกรรมการและการประชุม ส่งผลให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดเห็น ร่วมพลังสร้างสรรค์ตามสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี

3. การใช้เทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team works)

เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้น จึงเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมีทีมหลากหลายทำงานร่วมกัน ทีมจะพาสมาชิกให้ร่วมมือกันสู่ความสำเร็จ ตามความรับผิดชอบ

4. การใช้เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ (Quality control circle) กลุ่มสร้างคุณภาพที่นำมาใช้เสริมสร้างหลักการมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากร หรือสมาชิกได้ร่วมกลุ่มขนาดเล็ก โดยรวมแบบอิสระ ตามความรู้ ความสามารถ ได้ร่วมกันทำกิจกรรมเดียวกัน การแก้ปัญหาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาซึ่งกันและกัน เพื่อเริ่มขีดความสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตน

5. การใช้เทคนิคการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (Total quality management) โดยหลักการสำคัญของการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้เสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วม ให้เกิดพลังร่วมกัน บริหารให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ ให้สมาชิกมุ่งมั่นต่อคุณภาพของโรงเรียนโดยภาพรวม ทั้งโรงเรียน ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจลึกซึ้ง และเกิดจิตสำนึกที่ทุกคน ให้ตั้งเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพ คือ ผลสำเร็จของการศึกษา ร่วมกันวางแผน ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล ชื่นชม ความก้าวหน้า หรือความสำเร็จ ปรับปรุงระบบพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความร่วมมือ รวมพลังความสามัคคี การทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม ทำให้มีการสนับสนุนการทำงาน สร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาจำกัด

2. บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหาร มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

3. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติ เนื่องจากได้มีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน งานสำเร็จได้รวดเร็ว เพราะความร่วมมือจากทุกคน ทุกฝ่าย

4. ทำให้เกิดกระบวนการประชาธิปไตย เป็นกระบวนการที่ร่วมมือกันแบ่งงานกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพงาน ทำให้การใช้ทรัพยากรประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการทำงาน ควบคุมงานกันเอง เป็นการแบ่งเบาภาระของฝ่ายบริหารให้ลดลง ทำให้ฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริหารงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ผลงานดีขึ้น มีคุณภาพสูงขึ้น แสดงถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) คือ แนวทางการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็นในกระบวนการบริหารงานต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความโปร่งใส เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการร่วมมือกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่เพียงแต่ช่วย

เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร แต่ยังคงช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ (Ownership) ในงานของแต่ละบุคคลด้วย

องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ดร. สุนทรายุทธ (2551, หน้า 41-42) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว การติดตาม ประเมินผลระหว่างการทำงานและหลังการทำงาน มีการติดตามและประเมินผล เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ ผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการ งาน หรือกิจกรรม ในการดำเนินงานครั้งต่อไป

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมใด หรือจะทำโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน มาร่วมกันตัดสินใจ ในการทำงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะปัญหา สาเหตุ และความต้องการ ร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจน ร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานที่ ต่าง ๆ

3. การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ หมายถึง เมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จ อันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความยินดี ยกย่อง ชื่นชม และการมอบรางวัล การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ทั้งในทางบวกและทางลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงาน มีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับ พร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดการร่วมกันดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน และครอบครัว โดยเป็น คณะทำงานการดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ตามภารกิจที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลให้โครงการ ที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จ รวมถึงการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร

นุร โอนี เจ๊ะกา (2557, หน้า 6-7) ได้อธิบายการมีส่วนร่วมว่า เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารงานระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าว ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพัน และร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบของการบริหาร 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives)
- 2) ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)
- 3) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) และ
- 4) ด้านการไว้วางใจกัน (Trust)

เทอดศักดิ์ ยอแสงรัตน์ (2558) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory management) เป็นแนวทางที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจ การประเมินผล การปฏิบัติการ และการรับผลประโยชน์ ซึ่งการมีส่วนร่วมในแต่ละด้านมีความสำคัญ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงาน ช่วยให้การตัดสินใจมีความหลากหลาย และครอบคลุมความต้องการของทุกฝ่าย
2. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การร่วมกันประเมินผลการดำเนินงาน ช่วยให้เห็นสามารถตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการ
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการดำเนินงานจริง ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการพัฒนา
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ การกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และโปร่งใส ช่วยสร้างความยุติธรรม และความพึงพอใจในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

เสาวนีย์ เดือนเด่น (2558, หน้า 8) ให้ความหมายขององค์ประกอบการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงได้เข้าร่วมโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ได้ดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น
2. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ การที่ได้รับประโยชน์จากการนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการ เพื่อนำความรู้

และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี ได้รับการถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี และทำกิจกรรมร่วมกัน และเพื่อให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร

3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร และหากพบปัญหา สามารถนำปัญหานั้นไปปรับปรุง และมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวว่า การนำแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การตัดสินใจร่วมกันในกระบวนการบริหารสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วม และความโปร่งใสในองค์กร
2. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การประเมินผลร่วมกัน เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วมในองค์กร
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และโปร่งใส ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษา

วาสนา โพธิ์อ่อง (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของ 1) กระบวนการวางแผนการตัดสินใจ 2) การดำเนินงาน และ 3) การประเมินผล

ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2559, หน้า 5) จำแนกขั้นตอนและประเภทการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สมนทรา นาควาริ (2559, หน้า 9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ มีการดำเนินงานตามขอบข่ายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

กนกรัตน์ ทำจะดี (2560, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วม

ในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

พินญารัตน์ ทองเหลือง (2560, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบของ Swansburg (1996, pp. 391-394) คือ

- 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ
- 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน มีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 ด้าน คือ 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน 3) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561, หน้า 27) ได้ศึกษาและเสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ โดยมีองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ

1. การมีส่วนร่วมคิด คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน และครอบครัว โดยศึกษาปัญหา สาเหตุ และความต้องการ ร่วมคิดค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา
2. การมีส่วนร่วมวางแผน คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน และครอบครัว โดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนและโครงการ เพื่อแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานและวางแผนจัดหาทรัพยากร
3. การมีส่วนร่วมดำเนินการ คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน และครอบครัว โดยเป็นคณะทำงาน ร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ร่วมแก้ไขปัญหา ด้านสุขภาพและด้านสิ่งแวดล้อม
4. การมีส่วนร่วมประเมินผล คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน และครอบครัว โดยเป็นคณะกรรมการประเมินผลโครงการ และร่วมรับทราบผลการประเมินโครงการ
5. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน และครอบครัว โดยรับทราบความสำเร็จของโครงการ มีความพึงพอใจ ให้ความสำคัญ ร่วมแสดงความยินดี ยกย่อง ชื่นชม และการมอบรางวัล

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 18-26) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และเขต 2 พบว่า การได้วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มต่าง ๆ เข้ามา มีบทบาทในการพิจารณา ตัดสิน และประเมินคุณภาพ คุณค่า ความถูกต้อง หรือผลของ การดำเนินงาน โดยรวม ถึงการมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน และครอบครัว ทั้งระหว่าง และหลังการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญในการประเมิน คือ การรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และความคาดหวังจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของกลุ่มต่าง ๆ ผลจากการประเมิน ควรนำมาใช้ประกอบการพิจารณาในการวางแผน โครงการ หรือกิจกรรมในอนาคต

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียน เช่น ครูและเจ้าหน้าที่เข้าร่วมคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารมีแนวคิดจะดำเนินการ โดยครอบคลุมถึงการระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนด แนวทางในการแก้ไข ทั้งยังร่วมกันวางแผน รับผิดชอบ ตรวจสอบ และประเมินทางเลือก ในการดำเนินงาน เพื่อให้การตัดสินใจสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และนำไปสู่ผลลัพธ์ ที่ดีที่สุด

3. การมีส่วนร่วมในการผลรับประโยชน์ หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มที่มีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับผลตอบแทนจากความสำเร็จของการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของความพึงพอใจ กำลังใจ การยกย่องชมเชย หรือการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของ หรือเงิน เพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมยังรวมถึงการยอมรับผลกระทบในทางลบ เช่น ข้อผิดพลาด จากการดำเนินงาน โดยทุกฝ่ายพร้อมรับผิดชอบและร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการลงมือ ปฏิบัติจริง ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ นักเรียน ชุมชน หรือครอบครัว โดยร่วมกันเป็นคณะทำงาน ที่รับผิดชอบกิจกรรมตามภารกิจที่กำหนดไว้ ส่งผลให้โครงการมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ มากขึ้น การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ อาจเป็นทั้งแบบชั่วคราว (ตามกิจกรรม) หรือแบบถาวร (ในลักษณะของคณะกรรมการ หรือองค์กรร่วม)

ธัญดา ภัคชนาภิญโญ (2565) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา และได้กล่าวถึงการนำแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม เข้ามาช่วยในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) มีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ 2) ร่วมวางแผนและประเมินผล 3) ร่วมกันทำงาน 4) แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน และ 5) สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

Cohen and Uphoff (1981) ได้จำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของ การตัดสินใจ การดำเนินงาน ผลประโยชน์ และการประเมินผล มีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงเวลาการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน จะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการ ได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือทรัพยากรการบริหารงาน การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น จากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของงานนี้ รวมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของงาน ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทั้งนี้ สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพล สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ Sashkin (1982, pp. 110-113) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน เพื่อให้พวกเขาจะได้พยายามทำให้งาน หรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดผลงานที่ดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือ ในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องการผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานที่ทำ เพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ อาจมีความซับซ้อนและท้าทาย แต่ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด โดยรูปแบบนี้ จะเกิดขึ้นหลังจากการร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ซึ่งทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์พิจารณา และตีความข้อมูลองค์การ เพื่อกระตุ้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหขององค์กร

ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การมีความหมายในงานนั้น จะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกท้าทายให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของงานตามหลักวิทยาศาสตร์

การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำมาเป็นแนวทางเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 5



ตารางที่ 5 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการ

นักวิชาการ/ องค์ประกอบของการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	นักวิชาการ										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	70
2. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	70
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	70
4. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	70
5. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์	✓	✓	✓								✓	4	40
6. ความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน		✓	✓								✓	4	40
7. การไว้วางใจกัน		✓										3	30
8. ความยืดหยุ่นผูกพัน		✓										3	30
9. มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา											✓	1	10
10. มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง											✓	1	10

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้จำนวน 4 ด้าน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยแสดงในรูปความถี่และคัดเลือกการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ

ทร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมใด หรือจะทำโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนมาร่วมกันตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะปัญหา สาเหตุ และความต้องการ ร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานที่ต่าง ๆ

เทอดศักดิ์ ขอสว่างรัตน์ (2558) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนการดำเนินงาน ช่วยให้การตัดสินใจมีความหลากหลาย และครอบคลุมความต้องการของทุกฝ่าย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การตัดสินใจร่วมกันในกระบวนการบริหารสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วม และความโปร่งใสในองค์กร

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมคิด/ตัดสินใจ คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว โดยศึกษาปัญหา สาเหตุ และความต้องการ ร่วมคิด ค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียน เช่น ครูและเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมร่วมคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารมีแนวคิดจะดำเนินการ โดยครอบคลุมถึงการระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดแนวทางในการแก้ไข ทั้งยังร่วมกันวางแผน รับผิดชอบ ตรวจสอบ และประเมินทางเลือกในการดำเนินงาน เพื่อให้การตัดสินใจสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

Cohen and Uphoff (1977) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า (Decision making) หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการ โดยมีการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกว่า ควรจะทำโครงการ หรือกิจกรรมใดบ้าง และการตัดสินใจว่าจะทำโครงการ หรือกิจกรรมใด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังครอบคลุมไปถึงการตัดสินใจในระหว่างการดำเนินโครงการ

Sashkin (1982) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนมีโอกาสเข้ามาแสดงความคิดเห็น เสนอความคิดเห็น หรือมีบทบาทในการร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกับผู้อื่น โดยไม่ถูกจำกัดเพียงแค่การรับฟังคำสั่ง หรือการปฏิบัติตาม แต่รวมถึงการร่วมมือกันวางแผน วิเคราะห์ และหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดร่วมกัน

2. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ชร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว การติดตาม ประเมินผล ระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน มีการติดตามและประเมินผล เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ผลการประเมิน โครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการ งาน หรือกิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

เทอดศักดิ์ ยอแสงรัตน์ (2558) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การร่วมกันประเมินผลการดำเนินงาน ช่วยให้สามารถตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการ

เสาวนีย์ เดือนเด่น (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร และหากพบปัญหา สามารถนำปัญหานั้นไปปรับปรุง และมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การประเมินผลร่วมกัน เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร

สุภัทธา อินทรศักดิ์ (2561) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประเมินผล คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน และครอบครัว โดยเป็นคณะกรรมการประเมินผลโครงการ และร่วมรับทราบผลการประเมินโครงการ

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในการพิจารณา ตัดสิน และประเมินคุณภาพ คุณค่า ความถูกต้อง หรือผลของการดำเนินงาน โดยรวมถึงการมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน และครอบครัว ทั้งในช่วงระหว่างและหลังการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญในการประเมิน คือ การรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และความคาดหวังจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มต่าง ๆ ผลจากการประเมินควรนำมาใช้ประกอบการพิจารณาในการวางแผนโครงการ หรือกิจกรรมในอนาคต

Cohen and Uphoff (1981) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Benefits) เป็นการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินโครงการ เช่น การประชุมเพื่อทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การร่วมเป็นคณะทำงาน หรือคณะกรรมการในการประเมินผล หรือการเข้าร่วมเป็นคณะทำงานในการวิจัย ประเมินผล การประชุมกลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการ หรือการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินของโครงการ จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่บุคคล หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาท หรือแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการประเมินผล ไม่ว่าจะเป็นการประเมินโครงการ กิจกรรม นโยบาย หรือกระบวนการทำงานต่าง ๆ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องจะไม่ได้เป็นเพียงผู้ถูกประเมิน แต่ยังมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน วิเคราะห์ข้อมูล และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ด้วย

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

ธร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดการร่วมกันดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัว โดยเป็นคณะทำงาน การดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ตามภารกิจที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จ รวมถึงการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร

เทอดศักดิ์ ขอสว่างรัตน์ (2558) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการดำเนินงานจริง ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ ร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการพัฒนา

เสาวนีย์ เดือนเด่น (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการจัด โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงได้เข้าร่วมโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ได้ดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมดำเนินการ คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน และครอบครัว โดยเป็นคณะทำงาน ร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และร่วมแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพและด้านสิ่งแวดล้อม

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการลงมือปฏิบัติจริง ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ นักเรียน ชุมชน หรือครอบครัว โดยร่วมกันเป็นคณะทำงานที่รับผิดชอบกิจกรรมตามภารกิจที่กำหนดไว้ ส่งผลให้โครงการมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ อาจเป็นทั้งแบบชั่วคราว (ตามกิจกรรม) หรือแบบถาวร (ในลักษณะของคณะกรรมการ หรือองค์กรร่วม)

Cohen and Uphoff (1981) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับโครงการ ทั้งในด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงานโครงการต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องมีบทบาท หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน หรือการลงมือปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน โดยไม่ได้เป็นเพียงผู้สังเกตการณ์ หรือผู้รับผล แต่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานจริง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ธร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ หมายถึง เมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จ อันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัสดุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น

ยกย่อง ชื่นชม และการมอบรางวัล การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับ พร้อมช่วยกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

เทอดศักดิ์ ขอสองรัตน์ (2558) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ การกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ช่วยสร้างความยุติธรรมและความพึงพอใจ ในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

เสาวนีย์ เตือนเด่น (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ การได้รับประโยชน์จากการนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ได้รับการฝึกอบรม ตามความต้องการ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี ได้รับการถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี และทำกิจกรรมร่วมกัน และมีสัมพันธภาพที่ดี กับบุคลากรในองค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์ คือ การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ช่วยเสริมสร้าง ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษา

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ คือ การมีส่วนร่วม ของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน และครอบครัว โดยรับทราบความสำเร็จของโครงการ มีความพึงพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น ยกย่อง ชื่นชม และการมอบรางวัล

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการผลรับประโยชน์ หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู คณะกรรมการ สถานศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับผลตอบแทนจากความสำเร็จของการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของความพึงพอใจ กำลังใจ การยกย่องชมเชย หรือการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของ หรือเงินเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ การมีส่วนร่วม ยังรวมถึงการยอมรับ ผลกระทบในทางลบ เช่น ข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน โดยทุกฝ่ายพร้อมรับผิดชอบและร่วมกัน แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Cohen and Uphoff (1981) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Evaluation) การร่วมรับประโยชน์และร่วมรับผิดชอบเนื่องในทางลบ จากโครงการพัฒนา ผลประโยชน์ที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ คือ การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้น และมั่นคงขึ้น หรือการมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีประสิทธิภาพ หรือคุณภาพดี ผลประโยชน์ ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษา หรือรู้หนังสือมากขึ้น รวมทั้งการให้บริการสังคมอื่น ๆ

มากขึ้น และมีคุณภาพดีขึ้น ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ได้แก่ การมีความนับถือตนเองมากขึ้น มีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้น และมีความรู้ลึกถึงควมมีประสิทธิภาพของตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในกิจกรรม โครงการ หรือนโยบาย ได้รับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์จากการดำเนินงานร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม (เช่น เงิน รายได้ ทรัพย์สิน) และนามธรรม (เช่น ความรู้ ทักษะ โอกาส ความพึงพอใจ) โดยผลประโยชน์ดังกล่าว ถูกแบ่งปันอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับบทบาท หรือส่วนที่แต่ละฝ่าย ได้มีส่วนร่วม

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ระดับการศึกษา
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน และ
- 3) ขนาดโรงเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับการศึกษา

ขวัญชัย มีชาติ (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับการรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ และ 2) การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ ตามอายุ คือ อายุ 31-40 ปี กับอายุ 41-50 ปี จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และกลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี จำแนกตามตำแหน่ง คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษากับครู และกลุ่มครูกับคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน คือ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 9 ปี

กนกรัตน์ ท้าจะดี (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล ด้านการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) เปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานวิชาการของครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุวัฒน์ ตั้งโหยบ และอุไร สุทธิเยี่ยม (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุษกร ศรีโมรา และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษา ถือได้ว่า มีความสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory management) ในหลายด้าน เพราะ วุฒิการศึกษานั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการคิดวิเคราะห์เป็นอย่างมาก เนื่องจากงานวิจัย ฉบับนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้ที่มีระดับ การศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มักจะเป็นผู้ที่จบการศึกษาทางด้านบริหารการศึกษา ซึ่งจะมี

ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษา จึงอาจจะส่งผลต่อความคิดเห็นในด้านทัศนคติ และค่านิยมมากกว่าผู้มีวุฒิการศึกษาน้อย

ประสบการณ์ในการทำงาน

กนกรัตน์ ทาจะดี (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) เปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานวิชาการของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลทิพย์ เบ็ญขุนทด (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการเปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี ประสบการณ์ 1-5 ปี ประสบการณ์ 6-10 ปี ประสบการณ์ 11-15 ปี ประสบการณ์ 15-20 ปี และ ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการ การมีส่วนร่วมการบริหารงบประมาณ และการมีส่วนร่วมการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิศรุต เพ็ชรสีม่วง และเพ็ญญา สุขเสริม (2564) ได้ทำการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำวิ พุทธิ และอัครเดช นิละ โยธิน (2567) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอุดมคงคาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอุดมคงคาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ครูที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสำคัญ เพราะประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สั่งสมมาของแต่ละบุคคล เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย หากบุคลากรไม่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ดี ย่อมมีผลต่อทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยมและความเข้าใจต่าง ๆ รวมทั้งประสิทธิภาพองค์กรจะดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ยากขึ้น

ขนาดของโรงเรียน

จิรินทร์ ฉาวรสิน (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โรงเรียนในเขตเทศบาลและโรงเรียนนอกเขตเทศบาล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิตพล สุวรรณผา (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยคณะกรรมการภายในสถานศึกษามีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านวิชาการ มากกว่าคณะกรรมการภายนอกสถานศึกษา และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดวงแก้ว พัดขำ (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 อยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลปรากฏว่า ไม่แตกต่างกัน

สุขตา แดงสุวรรณ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิตรา แก้วมะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ประสพการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไชยา หานุกภาพ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ยุภาวรัตน์ ชันติกรม (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ขนาดโรงเรียนไม่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม อาจขึ้นอยู่กับทัศนคติและภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าขนาดของโรงเรียน ความสามารถในการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร หรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ขึ้นอยู่กับเจตคติในการบริหาร ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร และรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นประชาธิปไตย ไม่ใช่ปัจจัยทางกายภาพอย่างขนาดของโรงเรียน ผลลัพธ์

สะท้อนถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในทุกขนาดโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษาทุกระดับ ไม่ใช่เพียงเฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือขนาดใหญ่พิเศษ ที่มีทรัพยากรพร้อมเท่านั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทับทิม แสงอินทร์ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านการกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกัน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สุพรรณณี กุลโสภิต (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิต

จากมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมาตรฐานคุณภาพ การศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุนทรि แสงอุไร (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคะเขิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 57.60

กนกรัตน์ ทาจะดี (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล ด้านการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) เปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานวิชาการของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญพิศ ผาพองขุน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า แนวทาง พัฒนาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรประชุม วางแผนกลยุทธ์ และให้ความเห็นชอบ ในการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา และควรให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน โดยพัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารงบประมาณ อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และแนวทาง พัฒนาด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้บริหารต้องรับทราบ ให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษา

เกี่ยวกับการจัดระบบการให้ความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม และควรคำนึงถึงความต้องการ และความเหมาะสมของแต่ละกลุ่มในการจัดสรรผลประโยชน์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกกลุ่ม ได้แสดงความคิดเห็น พัฒนาระบบการให้รางวัลและยกย่องผู้มีผลงานดีเด่น และพิจารณา ผลประโยชน์ที่ครอบคลุมทั้งด้านการเงินและไม่ใช่การเงิน ซึ่งรวมถึงสวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงานและคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

สุนันท์ ถึงสุข, ศักดา สถาพรวงษา และเนติ เฉลยวาเรศ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ 4) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ขวัญพิชชา มิแก้ว (2562) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหาร สถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) การบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระจักรกฤษ สีผิว และกิจพิณัฐ อุสาโห (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหาร แบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม 11 ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า สภาพในภาพรวมของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม 11 ของประเทศไทย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางพัฒนา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม 11 ของประเทศไทย มีดังนี้ 1) สนับสนุนให้มีการรับฟังความคิดเห็นตามกระบวนการประชาธิปไตย ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 2) จัดการประเมินผลระหว่างการจัดการศึกษา โดยพิจารณาให้ สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ของการประกันคุณภาพการศึกษา กับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สมรรถนะสำคัญ และโครงสร้างเนื้อหาของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 3) สสำรวจและทบทวนหลักการ จัด การศึกษาในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 4) กำหนดบทบาทการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แนวทางการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ได้แก่

การสนับสนุนให้มีการรับฟังความคิดเห็นตามกระบวนการประชาธิปไตย เพื่อการวิพากษ์หลักสูตร ให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และค่านิยม ของการจัดการศึกษาของ โรงเรียน พระปริยัติธรรม ทั้งในด้านวิชาการและในด้านพระพุทธศาสนา

อมรภัค ปิ่นกำลัง (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน เรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน เป็นการให้อำนาจและโอกาสผู้ร่วมงาน ได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่เสมอ ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงาน ได้ตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงาน ของทีมงาน รวมทั้งให้เสรีภาพแก่ผู้ร่วมงาน ในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริหารการศึกษาของโรงเรียนตามแผน ดำเนินงานของโรงเรียน

ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับจากความสัมพันธ์สูงสุดไปต่ำสุด ได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ ระดับสูงมาก การมีส่วนร่วมดำเนินการ มีความสัมพันธ์ระดับสูง การมีส่วนร่วมประเมินผล มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง

อุษณากร อุปสัย และชัชจรียา ไบลี (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทาง ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู และบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียนตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการร่วมรับผิดชอบ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการร่วมแสดงความคิดเห็น และ 4) ด้านการมี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจ สำหรับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงออกการตัดสินใจ การให้โอกาสในการจัดการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารควรมีบทบาทในการพัฒนาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3) ควรมีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดเห็น กำหนดทิศทางการศึกษา และมีการวางแผนงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ 4) ควรมีการกระจายการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป 5) ควรมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ให้มีการสร้างความสามัคคีขององค์กร และ 6) ควรมีการบริหารงานด้านเทคโนโลยี การสื่อสารควรมีการสื่อสารด้านเทคโนโลยี

กิตติยาภรณ์ รักษาพรหมณ์ (2565) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารกองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปวีณา เขตชั้นหล้า, สมชัย ชวลิตธาดา และวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2565) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

อมรรวรรณ สุวรรณโณม, พิมพกา ธรรมสิทธิ์ และชัชภูมิ สีชมภู (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย ภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วม

ในการดำเนินงาน ตามลำดับ ส่วนความต้องการจำเป็น การบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม และประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ 2) แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอศรีษะนาถ จังหวัดสุโขทัย ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน คณะครูและคณะกรรมการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมกันพิจารณาเสนอแผนงาน โครงการและงบประมาณเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สร้างเครือข่ายกับชุมชนให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ครูและคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสานงานบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาสอนเสริมและร่วมกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์ คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และติดตาม ผลการดำเนินการจัดการศึกษาทุกด้าน และด้านการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผล ผู้ปกครอง ชุมชน ครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำกับติดตามและประเมินผลการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกปีการศึกษา และนำข้อมูลจากผลการประเมิน ไปปรับปรุงแผนพัฒนาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย จนเป็นที่ยอมรับ ของชุมชน

นัฐพล พันโน (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมอยู่ระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .821 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ของผู้บริหารโรงเรียน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน ด้านการไว้วางใจกัน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 7) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีข้อเสนอแนะไว้ 5 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

นิตยา เกตุแก้ว และมังกร หิริรักษ์ (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการประเมินผล ด้านการดำเนินการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .985 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย หรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 97.00 ($R^2 = .970$)

ศิริพร จันทะศรี และกิจพิณฐ์ อุสาโท (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และแนวทางพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรให้คณะครูเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่คณะครูด้วยความเชื่อใจ ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสร้างความชัดเจน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมาย

ขององค์กร และผู้บริหารควรมีกระบวนการการบริหารเป็นไปตามขั้นตอน มีการวางแผน การดำเนินงานและประเมินผล

งานวิจัยต่างประเทศ

Peña (2000) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของครอบครัวภายใน สิ่งแวดล้อม โรงเรียน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเชื้อสายเม็กซิกัน-อเมริกัน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง พบว่า ปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมในทัศนะของผู้ปกครอง คือ ภาษาต่างกัน เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ใช้ภาษาสเปน ขณะที่โรงเรียน และครูผู้สอนเป็นภาษาอังกฤษ ทำให้ผู้ปกครองไม่เข้าใจและเบื่อก่อนหน้าวัฒนธรรมที่แตกต่าง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ระยะทางระหว่างบ้านกับโรงเรียน ความคิดเห็นผู้ปกครอง ซึ่งคิดว่าการศึกษาเป็นหน้าที่รับผิดชอบของโรงเรียน จึงไม่ต้องการจะแทรกแซงการทำงานของครู ความไม่เข้าใจในระบบการศึกษา ขาดคนดูแลเด็กเล็กที่บ้าน เวลาทำงานที่ไม่ตรงกัน ปัญหาครอบครัว และประโยชน์ของกิจกรรม ความคิดเห็นที่มีต่อครู คือ รู้สึกด้อยค่า และเหมือนถูกออกคำสั่งมากกว่าคำแนะนำ ส่วนผู้บริหารก็มีภาระงานมาก พฤติกรรมที่แสดงออกไม่จริงใจ และขาดการยอมรับในตัวผู้บริหาร ขณะที่ผู้บริหารและครูเห็นว่า มีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น หากผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับ โรงเรียนมากขึ้น

Elliott (1994) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู อาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกัน และการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน และได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้าง และการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุน ช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

Person (1994) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถานบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณาครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

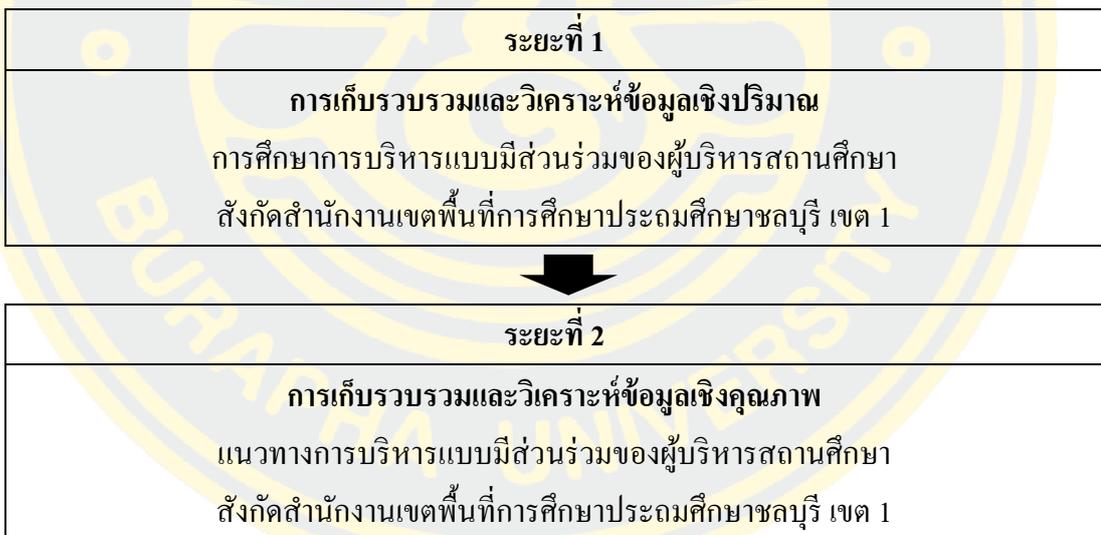
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ให้ทุกคนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรง หรือทางอ้อม ในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรต่อไป



บทที่ 3

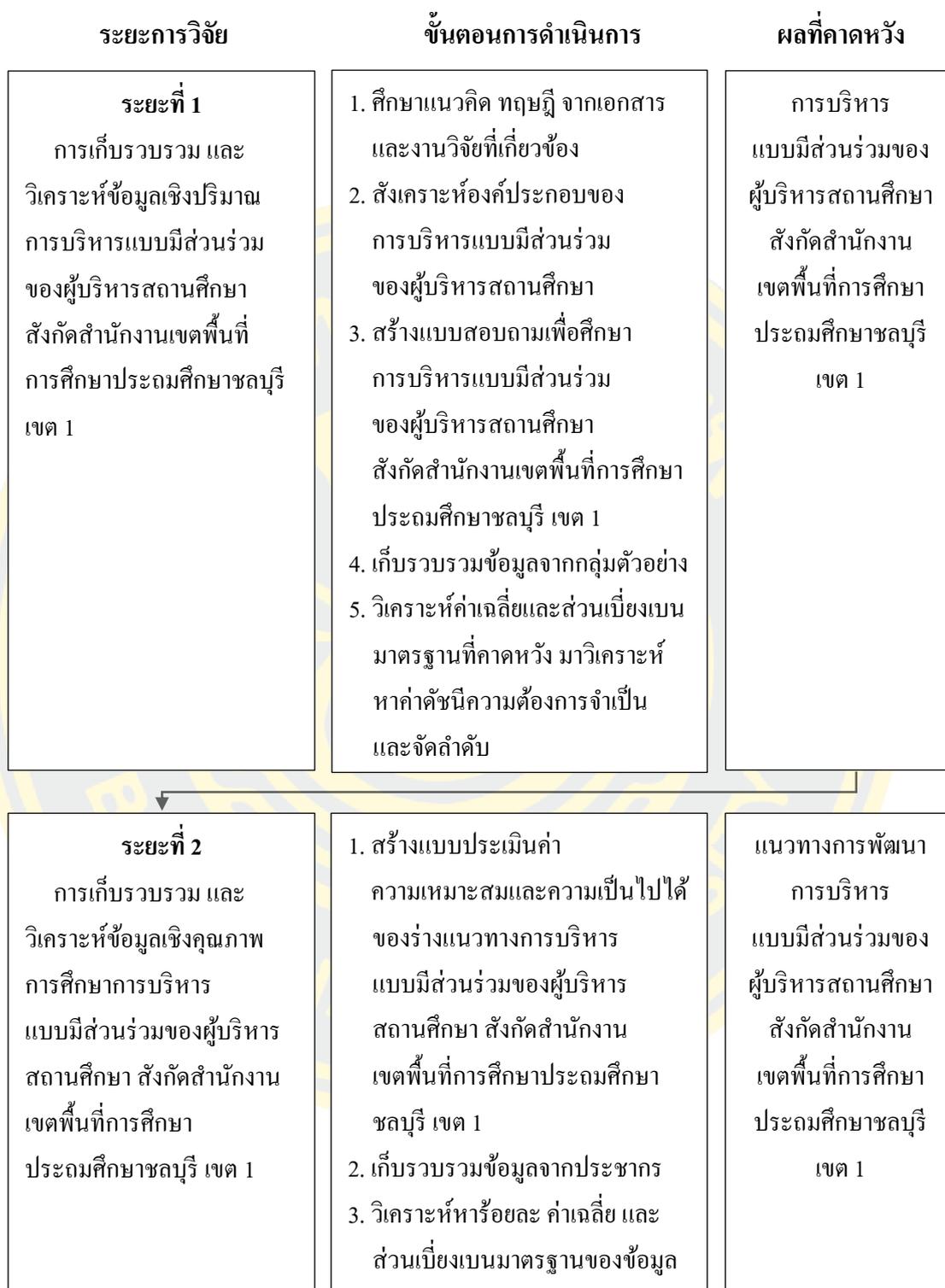
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังรายละเอียดในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการวิจัย

โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการและระยะในการวิจัยการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

การวิจัยในระยนี้ เป็นการเก็บรวบรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ 1) การศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด โรงเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative method) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่เลือกในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 ซึ่งมีทั้งหมด 82 โรงเรียน รวมจำนวน 1,483 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามระบบของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ถูกแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยเริ่มจาก

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งถูกแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมตัดสินใจ

ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

การวัดระดับพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ ใช้เกณฑ์วัดระดับพฤติกรรมที่มีระดับคะแนน 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five scale) โดยใช้น้ำหนักคะแนนตามระดับดังนี้

5 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

2.1 ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จากเอกสารและตำราทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.2 ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ซึ่งมีองค์ประกอบ จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ 4) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

2.3 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือตามคำนิยามของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาและวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำนวน 1 ชุด

2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม

2.6 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item objective congruence: IOC) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

ผลการเลือกข้อคำถามในแต่ละด้าน มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) มีค่าเท่ากับ 1 โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- 2.6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปันหุ่่น อาจารย์ประจำ
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 2.6.2 ว่าที่ร้อยตรีภณภพ บุญญานิตย์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเขาหิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1
- 2.6.3 ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์ อาจารย์ประจำ
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

2.7 หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัย นำแบบสอบถามไปเสนอที่ประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา จากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

2.8 นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.987

2.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว นำเสนอที่กรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ (ฉบับออนไลน์) เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยประสานงานกับภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้ชื่อหน่วยงานในการเก็บข้อมูล เพื่อเป็นไปตามเกณฑ์จริยธรรมในการวิจัย

1.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.3 ผู้วิจัยยื่นขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา และได้รับการรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย G-HU085/ 2568

1.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล และทำหนังสือขอความร่วมมือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

1.5 การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิ์ตัดสินใจเข้าร่วมได้โดยอิสระ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

1.5.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย

1.5.1.1 เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

1.5.1.2 สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

1.5.2 เกณฑ์การคัดออก

ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ได้

1.5.3 เกณฑ์การยุติการเข้าร่วมโครงการวิจัย

ขอลถอนตัวออกจากโครงการวิจัยครั้งนี้

1.6 ผู้วิจัยประสานงานกับ โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือให้ประสานงานกับผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้วิจัยนำส่งลิงค์แบบสอบถาม ไปพร้อมกับหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถตอบคำถามลงในแบบสอบถามออนไลน์ ทั้งนี้ การตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์ จะมีการตั้งค่าการตอบกลับจำกัดให้ตอบกลับได้เพียง 1 ครั้ง ต่อ 1 บัญชี โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกส่งมาที่ฐานข้อมูลของแบบสอบถาม (Google forms) ที่ผู้วิจัย ได้จัดตั้งระบบไว้ ทั้งนี้ ข้อมูลจะถูกเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้น โดยมีการเก็บรักษาเอาไว้เป็นเวลา 1 ปี ส่วนเอกสารที่กลุ่มตัวอย่างกรอกผ่านทางออนไลน์ จะเก็บไว้ในคลังข้อมูล (Google drive) โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษา ความปลอดภัยข้อมูล และมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่ รหัสการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่น และผู้วิจัยจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และหลังจาก มีการเผยแพร่ผลการวิจัย ข้อมูลในคลังข้อมูล (Google drive) จะถูกทำลายหลังจากนั้นทันที

1.7 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 30 คน

1.8 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์ก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนน แต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ

2.2 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาดำเนินการตามความมุ่งหมายของการวิจัย และ ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีการระบุถึงตัวผู้เข้าร่วม วิจัย โดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิด ความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ประการใด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 141) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการวิจัยและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

4.1.1 หากำดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item-objective congruence) โดยใช้สูตรของ สิวิมล ตีรกานันท์ (2549, หน้า 139) ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4.1.2 หากำความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

4.2 สถิติพื้นฐาน

4.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยการคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 122)

$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

4.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\text{Mean} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ Mean แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่คูณคะแนน

n แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ ซึ่งมีค่าเท่ากับจำนวนข้อมูลทั้งหมด

4.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนคู่ทั้งหมด

X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มข้อมูล

$\sum x$ แทน ผลรวมของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าที (t-Test for independent samples)

จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ใช้วิธี Scheffe และกรณีความแปรปรวนต่างกัน ใช้วิธี Game-Howell

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

การวิจัยในระยะนี้ เป็นการเก็บรวบรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method) โดยใช้การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์และจัดการเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในพัฒนาทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยระยะนี้ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ที่เป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์การสอน การเขียนตำรา/ บทความ การทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน
2. เป็นผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 คน
3. เป็นครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีความรู้หรือมีความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และมีประสบการณ์ในการร่วมบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure) สัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร รวมถึงใช้อุปกรณ์เพิ่มเติมที่ได้รับขออนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด อาทิ เครื่องบันทึกเสียง และการจดบันทึก และมีข้อคำถามตามเนื้อหาของแต่ละด้าน จำนวน 4 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

- 1.1 ท่านมีแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจอย่างไร

1.2 ท่านมีแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไร

1.3 ท่านมีแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการอย่างไร

1.4 ท่านมีแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์อย่างไร

2. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2 กำหนดหัวข้อประเด็นที่ต้องการถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์

2.3 รวบรวมข้อคำถามที่ต้องการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview questions) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

2.4 พิจารณาแต่ละข้อคำถามว่า มีความเป็นปรนัย หรือมีความชัดเจนทางภาษา เหมาะกับการถามกลุ่มตัวอย่าง/ ผู้ให้ข้อมูล หรือไม่

2.5 นำข้อคำถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรง และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา

2.6 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.7 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไป ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

2.8 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และประสานงานกับครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดดังกล่าว เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่นัดหมาย โดยมีการจดบันทึกและบันทึกเทปเสียง ขณะสัมภาษณ์ จะสรุปให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อยืนยันคำให้สัมภาษณ์

3.4 การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิ์ตัดสินใจ เข้าร่วมได้โดยอิสระ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

3.4.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย

3.4.1.1 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ที่เป็นอาจารย์ผู้สอน ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์การสอน การเขียนตำรา/ บทความ การทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.4.1.2 เป็นผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.4.1.3 เป็นครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยะฐานะชำนาญการพิเศษ และมีความรู้ หรือมีความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และมีประสบการณ์ในการร่วมบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.4.1.4 สมัครใจเข้าร่วม โครงการวิจัย

3.4.2 เกณฑ์การคัดออก

3.4.2.1 ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ได้

3.4.2.2 ไม่ตรงกลุ่มเป้าหมายตามเกณฑ์การคัดเลือก

3.4.2.3 มีภาวะสุขภาพที่ไม่เหมาะสม เช่น โรคทางจิตเวช

3.4.2.4 อยู่ในสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น เป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับผู้วิจัย หรือมีผลประโยชน์ที่อาจส่งผลต่อความเป็นกลางของข้อมูล

3.4.3 เกณฑ์การยุติการเข้าร่วม โครงการวิจัย

ขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยพิจารณาการตอบคำถามจากแบบบันทึกความคิดเห็น ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง และลงสรุปด้วยวิธีการอุปมาน (Inductive method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 306 คน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับการตอบกลับแบบสอบถามเป็นจำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้น จึงได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และ 2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Mean	แทน คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

df	แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน ค่าความแปรปรวน
t	แทน ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
P	แทน ความน่าจะเป็น
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี หรือต่ำกว่าปริญญาตรี	235	76.80
1.2 ปริญญาโท	69	22.54
1.3 ปริญญาเอก	2	0.66
รวม	306	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	123	40.20
2.2 5-10 ปี	96	31.37
2.3 มากกว่า 10 ปี	87	28.43
รวม	306	100.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	47	15.36
3.2 ขนาดกลาง	174	56.87
3.3 ขนาดใหญ่	33	10.78
3.3 ขนาดใหญ่พิเศษ	52	16.99
รวม	306	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 306 คน จำแนกเป็นข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้ 1) ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 ระดับปริญญาโท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.54 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.66 2) ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 ประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.37 และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 28.43 3) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.36 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 56.87 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.78 และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.99

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (n = 306)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	4.24	0.60	มาก	3
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.31	0.63	มาก	1
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.29	0.71	มาก	2
4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.23	0.71	มาก	4
รวม	4.27	0.64	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ (n = 306)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเรื่องสำคัญ	4.16	0.75	มาก	9
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียน	4.45	0.61	มาก	1
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน	4.36	0.66	มาก	2
4. ผู้บริหารให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมและนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน	4.19	0.70	มาก	7
5. นักเรียนมีช่องทางและโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน	3.97	0.90	มาก	12
6. ผู้บริหารมีการแจ้งผลการตัดสินใจอย่างโปร่งใสและชัดเจนต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.27	0.78	มาก	4
7. ผู้บริหารส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.19	0.86	มาก	8
8. ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในโรงเรียนก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ	4.35	0.71	มาก	3
9. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.18	0.83	มาก	10

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
10. ผู้บริหารพิจารณาข้อมูลและข้อเสนอแนะจากบุคลากรและผู้ปกครองก่อนการตัดสินใจ	4.22	0.73	มาก	5
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน	4.21	0.77	มาก	6
12. ผู้บริหารมีความโปร่งใส และชี้แจงเหตุผลของการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างชัดเจน	4.13	0.76	มาก	11
รวม	4.24	0.77	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ หรือกิจกรรมของโรงเรียน 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน และ 3) ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในโรงเรียนก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความโปร่งใส และชี้แจงเหตุผลของการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างชัดเจน

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ (n = 306)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล	4.31	0.70	มาก	6
2. ผู้บริหารให้มีการจัดประชุม เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	4.28	0.72	มาก	8

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะที่ได้จาก กระบวนการประเมินผล	4.21	0.74	มาก	9
4. การประเมินผลดำเนินการอย่างโปร่งใส และสามารถ ตรวจสอบโดยผู้ที่เกี่ยวข้องได้	4.34	0.73	มาก	2
5. มีการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของ การประเมินผล	4.28	0.68	มาก	7
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการ วางแผนและติดตามผลการประเมิน	4.31	0.69	มาก	5
7. มีการติดตามผลหลังการประเมิน เพื่อปรับปรุงการบริหาร และการจัดการศึกษา	4.34	0.69	มาก	1
8. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน อย่างตรงไปตรงมา	4.33	0.70	มาก	3
9. ผลการประเมินถูกนำมาวิเคราะห์และปรับปรุง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	4.32	0.65	มาก	4
รวม	4.31	0.71	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีการติดตามผลหลังการประเมิน เพื่อปรับปรุงการบริหาร และการจัดการศึกษา 2) การประเมินผลดำเนินการอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบโดยผู้ที่เกี่ยวข้องได้ และ 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะที่ได้จากกระบวนการประเมินผล

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมและรายข้อ (n = 306)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการวางแผนงานที่ชัดเจนร่วมกับบุคลากร ในโรงเรียน	4.32	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ในที่ประชุม	4.39	0.73	มาก	1
3. ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	4.38	0.69	มาก	2
4. ผู้บริหารให้การยอมรับและนำความคิดเห็นของบุคลากร ไปปรับใช้	4.19	0.79	มาก	9
5. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและส่งเสริม ความร่วมมือในองค์กร	4.20	0.85	มาก	8
6. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมและชัดเจน ให้แก่ทีมงาน ในการดำเนินการตามเป้าหมายโรงเรียน	4.27	0.84	มาก	5
7. ผู้บริหารมีการประเมินและทบทวนการทำงานร่วมกับครู และบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.81	มาก	7
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสแสดง ความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน	4.31	0.76	มาก	4
9. ผู้บริหารมีวิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้เกิด การทำงานร่วมกันในหน่วยงาน	4.26	0.79	มาก	6
รวม	4.29	0.79	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก
มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม
2) ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) ผู้บริหาร

มีการวางแผนงานที่ชัดเจนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้การยอมรับและนำความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้อ (n = 306)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ จากความสำเร็จขององค์กร	4.27	0.76	มาก	1
2. ผู้บริหารมีระบบ หรือกลไกในการแบ่งปันผลประโยชน์ ที่ยุติธรรมและ โปร่งใส	4.23	0.83	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการแบ่งปันความรู้ ระหว่างพนักงานในองค์กร	4.21	0.79	มาก	5
4. ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์อย่างยุติธรรมในองค์กร	4.22	0.78	มาก	4
5. ท่านมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่มีผลต่อ การทำงาน และความพึงพอใจของครูร่วมกับผู้บริหาร	4.19	0.78	มาก	6
6. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการรับรู้ผลประโยชน์ร่วมกัน อย่างยั่งยืน	4.24	0.72	มาก	2
รวม	4.23	0.78	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก
มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์จากความสำเร็จ
ขององค์กร 2) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการรับรู้ผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน และ 3) ผู้บริหาร
ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงานในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่มีผลต่อการทำงาน และความพึงพอใจ
ของครูร่วมกับผู้บริหาร

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีรายละเอียดดังตารางที่ 12 ถึงตารางที่ 17

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 306)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ปริญญาตรี (n = 235)		ปริญญาโท (n = 69)		ปริญญาเอก (n = 2)	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	4.15	0.62	4.52	0.42	5.00	0.00
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.21	0.66	4.61	0.40	5.00	0.00
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.18	0.74	4.62	0.43	5.00	0.00
4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.13	0.73	4.53	0.51	5.00	0.00
รวม	4.16	0.66	4.57	0.40	5.00	0.00

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา มีดังนี้

ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

ระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุกด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีค่าเท่ากับ 5

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 306)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 123)		5-10 ปี (n = 96)		มากกว่า 10 ปี (n = 87)	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	4.20	0.64	4.20	0.62	4.35	0.51
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.30	0.67	4.16	0.64	4.48	0.53
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.23	0.79	4.13	0.68	4.53	0.54
4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.22	0.73	4.02	0.40	4.48	0.59
รวม	4.23	0.68	4.14	0.63	4.43	0.50

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีดังนี้

ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วม

ในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ตามลำดับ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวยช้อ อำเภอลำดวน เขต 1 โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามขนาดโรงเรียน (n = 306)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	(n = 306)							
	ขนาดเล็ก (n = 47)		ขนาดกลาง (n = 174)		ขนาดใหญ่ (n = 33)		ขนาดใหญ่พิเศษ (n = 52)	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	4.23	0.75	4.21	0.59	4.46	0.47	4.20	0.53
2. ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.32	0.79	4.30	0.63	4.45	0.51	4.25	0.55
3. ด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ	4.31	0.89	4.27	0.72	4.37	0.58	4.26	0.55
4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.28	0.83	4.23	0.72	4.24	0.67	4.17	0.60
รวม	4.23	0.80	4.25	0.62	4.40	0.52	4.23	0.54

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นต่อการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 306)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	8.127	1	8.127	24.056	.000
	ภายในกลุ่ม	102.709	304	0.338		
	รวม	110.836	305			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	9.569	1	9.569	25.769	.000
	ภายในกลุ่ม	112.892	304	0.371		
	รวม	122.461	305			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	11.368	1	11.368	24.429	.000
	ภายในกลุ่ม	141.467	304	0.465		
	รวม	152.835	305			

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
4. ด้านการมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	9.115	1	9.115	18.943	.000
	ภายในกลุ่ม	146.279	304	0.481		
	รวม	155.394	305			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.358	1	9.358	25.669	.000
	ภายในกลุ่ม	110.826	304	0.365		
	รวม	120.184	305			

* P < .05

** เปรียบเทียบรายคู่ ใช้วิธี Game-Howell

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป โดยรวมและรายด้าน ค่าเฉลี่ย
ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สูงกว่าปริญญาตรีทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ได้รับบทบาทในการมีส่วนร่วม
มากกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 306)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.370	2	0.685	1.896	.152
	ภายในกลุ่ม	109.466	303	0.361		
	รวม	110.836	305			
2. ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	4.682	2	2.341	6.002	.003*
	ภายในกลุ่ม	117.779	303	0.389		
	รวม	122.461	305			
3. ด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	7.703	2	3.851	8.041	.000*
	ภายในกลุ่ม	145.132	303	0.479		
	รวม	152.835	305			

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
4. ด้านการมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	9.438	2	4.719	9.797	.000*
	ภายในกลุ่ม	146.956	303	0.482		
	รวม	155.394	305			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.414	2	2.207	5.77	.003*
	ภายในกลุ่ม	115.770	303	0.381		
	รวม	120.184	305			

* $P < .05$

** เปรียบเทียบรายคู่ ใช้วิธี Game-Howell

จากตารางที่ 16 ผลเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Game-Howell ปรากฏผล ดังนี้

คู่ที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมในการประเมินผลสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมในการปฏิบัติสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ สูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 4 โดยรวม ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (n = 306)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.882	3	0.627	1.739	0.159
	ภายในกลุ่ม	108.954	302	0.361		
	รวม	110.936	305			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.890	3	0.297	0.737	0.531
	ภายในกลุ่ม	121.571	302	0.403		
	รวม	122.461	305			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	0.372	3	0.124	0.245	0.865
	ภายในกลุ่ม	152.463	302	0.505		
	รวม	152.835	305			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.354	3	0.118	0.230	0.876
	ภายในกลุ่ม	155.040	302	0.513		
	รวม	155.394	305			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.749	3	0.250	0.632	0.595
	ภายในกลุ่ม	119.435	302	0.395		
	รวม	120.184	305			

* P < .05

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดโรงเรียนไม่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง และลงสรุปด้วยวิธีการอุปมาน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยนำข้อมูลสำคัญ มาวิเคราะห์ และจัดการเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปผลดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้ให้แนวทางสอดคล้อง ไปทางเดียวกัน คือ ควรมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และ ภาควิชาหรือฝ่ายทางการศึกษา มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับบริหารงาน ในสถานศึกษา ทั้งในด้านนโยบาย แผนงาน/ โครงการ และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่เปิดกว้างทางความคิด เคารพในความคิดเห็นที่หลากหลาย และสร้างกลไก หรือ ช่องทางการมีส่วนร่วม เช่น การประชุมปรึกษาหารือ การจัดเวทีระดมความคิดเห็น การสำรวจ ความเห็นผ่านแบบสอบถาม รวมถึงการตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงานร่วมที่มีตัวแทนจาก ทุกภาคส่วน นอกจากนี้ ควรพัฒนาและส่งเสริมทักษะการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีทักษะในการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นไปอย่างราบรื่น และเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ โดยให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยเฉพาะคณะครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน แนวทางที่ใช้ 1) การจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีตัวแทนจาก หลายภาคส่วน เพื่อร่วมพิจารณาและให้ความเห็นในประเด็นสำคัญ 2) จัดประชุมกลุ่มย่อย “PLC” เพื่อรวบรวมความคิดเห็นก่อนตัดสินใจเป็นประจำทุกเดือน 3) ใช้แบบสำรวจความเห็น (ทั้งออนไลน์และออฟไลน์) ก่อนการวางนโยบาย หรือแผนงานสำคัญ และ 4) ส่งเสริมวัฒนธรรม “เปิดใจ รับฟัง” และ “ประชาธิปไตยในโรงเรียน...”

(ผู้บริหาร ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, สัมภาษณ์, 2568)

“...ในฐานะอาจารย์ผู้สอนด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการศึกษา เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเปิด โอกาสอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง และส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู บุคลากร

ทางการศึกษา ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง หรือแม้แต่ชุมชน ได้มีโอกาสเข้ามา แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากอคติ หรือการเลือกปฏิบัติ...”

(อาจารย์ผู้สอนด้านการบริหาร ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, สัมภาษณ์, 2568)

“... โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้คณะครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามา มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพราะคณะครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ความต้องการและความจำเป็นในด้านการจัดการเรียนการสอน จึงต้องอาศัยความคิด แนวทางและการปฏิบัติจากพวกเขาเหล่านี้เป็นสำคัญ โดยใช้แนวทาง ที่การจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีตัวแทนจากหลายภาคส่วนช่วยกันพิจารณา และ ให้ความเห็นในประเด็นก่อนการวางนโยบาย หรือแผนงานของ โรงเรียน...”

(ครูผู้สอน ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, สัมภาษณ์, 2568)

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผลการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้ให้แนวทาง สอดคล้องไปทางเดียวกัน คือ ควรมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนภาคีเครือข่ายในชุมชน มีส่วนร่วม ในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยครอบคลุม ทั้งการประเมินผลด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผู้บริหารควรสร้างระบบและกลไกที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เช่น การจัดตั้ง คณะกรรมการประเมินที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน การจัดเวทีสะท้อนความคิดเห็น (Reflection forum) การใช้แบบสอบถามออนไลน์ หรือเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ครอบคลุม และเป็นกลาง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้กระบวนการ ประเมินผลเป็นไปอย่างโปร่งใส ชัดเจน และสามารถนำผลประเมินไปใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง โดยมีการแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ และเปิดโอกาสให้ร่วมวิเคราะห์ผล เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน และผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินผลร่วมกัน ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วม และจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ส่งเสริมให้มีระบบการประเมินที่โปร่งใส ชัดเจน และเน้นการพัฒนามากกว่า การจับผิด โดยเน้นการมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) เชิญชวนครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง ร่วมออกแบบเกณฑ์และเครื่องมือประเมิน เช่น การประเมินครูโดยนักเรียน หรือผู้ปกครองประเมิน คุณภาพการให้บริการ 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ประเมินตนเอง (Self-assessment) และ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุม 3) จัดประชุมถอดบทเรียนหลังสิ้นสุดโครงการ หรือภาคเรียน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการสรุปผลและเสนอแนวทางพัฒนา...”

(ผู้บริหาร ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, สัมภาษณ์, 2568)

“...การประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการ ควรเริ่มที่สถานศึกษาต้องมีการประเมินผล การดำเนินงานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และ นำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น...”

(อาจารย์ผู้สอนด้านการบริหาร ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, สัมภาษณ์, 2568)

“...ควรช่วยกันกำหนดคน โยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน โดยสถานศึกษาควรมีนโยบาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ชัดเจน ระบุถึงขอบเขต ระดับ กลไก และช่องทางการมีส่วนร่วมในประเด็นต่าง ๆ โดยเฉพาะระบบการประเมินที่โปร่งใส ชัดเจน และเน้นการพัฒนา โดยให้ทุกฝ่ายร่วมเสนอแนวทางในการกำหนดเกณฑ์ ร่วมสะท้อนปัญหา และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นธรรมกับทุกฝ่ายและทุกระดับชั้น...”

(ครูผู้สอน ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, สัมภาษณ์, 2568)

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้ให้แนวทาง สอดคล้องไปทางเดียวกัน คือ ควรเน้นการเปิด โอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายในชุมชน เข้ามามีบทบาทในกระบวนการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง เพื่อเสริมสร้างความรู้ลึกเป็นเจ้าของ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างเหมาะสมตามศักยภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการประชุมวางแผน การแบ่งปันข้อมูล การร่วมออกแบบกิจกรรมและการติดตามความก้าวหน้า ของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น โครงการ จิตอาสา การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน และ โครงการ พัฒนาอาชีพ หรือกิจกรรมที่ตอบ โจทย์ความต้องการของชุมชน เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้มีบทบาท ในการลงมือปฏิบัติจริง อันนำไปสู่ความร่วมมือและความยั่งยืนในการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive leadership) พร้อมเปิดรับ ความคิดเห็น กระตุ้นการมีส่วนร่วม และให้กำลังใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ร่วมแรง ร่วมใจ เพื่อความสำเร็จร่วมกัน” เน้นการกระจายอำนาจในการบริหาร และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงศักยภาพเต็มที่ โดยจัดตั้งทีมงาน หรือคณะทำงานเฉพาะกิจ

สำหรับโครงการต่าง ๆ โดยให้ครูเลือกงานที่ตรงกับความถนัด ส่งเสริมให้ครูมีบทบาท
ในงานนโยบาย เช่น ครูที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เป็นผู้นำด้าน Smart classroom สนับสนุน
ให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู (Professional Learning Community: PLC) เพื่อพัฒนา
กระบวนการทำงาน และใช้หลัก “กระจาย ภาระงาน ไม่กระจุกอำนาจ” และให้ความยืดหยุ่น
ตามบริบทของแต่ละฝ่าย...”

(ผู้บริหาร ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, สัมภาษณ์, 2568)

“...การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ถือเป็นอีกมิติที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ซึ่งต่อยอดจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้
ส่วนเสีย ได้เข้ามามีบทบาทโดยตรงในการลงมือทำ หรือดำเนินการตามแผนงาน หรือแนวทาง
การตัดสินใจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ มิใช่เพียงแค่การรับทราบและปฏิบัติตามเท่านั้น ต้องมุ่งเน้น
ไปที่การมอบหมายงานที่ชัดเจน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเปิด โอกาสให้มีส่วนร่วม
ในการแก้ไขปัญหา การสนับสนุนทรัพยากร การนิเทศติดตาม และการประเมินผลร่วมกัน จะส่งผล
ให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็น ไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน
อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป...”

(อาจารย์ผู้สอนด้านการบริหาร ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, สัมภาษณ์, 2568)

“...ทุกการทำงานย่อมมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น การเปิด โอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง
ได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน จะช่วยให้
การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงควรมีการการรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาส
ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุง
การปฏิบัติงาน หรือจัดกิจกรรมที่ช่วยระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
จากการปฏิบัติงานร่วมกัน และนำไปปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น...”

(ครูผู้สอน ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, สัมภาษณ์, 2568)

4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้ให้แนวทาง
สอดคล้องไปทางเดียวกัน คือ ควรมุ่งเน้นให้เกิดความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรมต่อ
ทุกภาคส่วน ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยผลประโยชน์มิได้หมายถึงเพียงผลตอบแทน
ทางวัตถุ หรือการเงินเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงโอกาสในการพัฒนาการได้รับการยอมรับ การเติบโต
ในหน้าที่การงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบและกลไก
ในการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม อาทิ การจัดสรรงบประมาณ หรือทรัพยากรที่สอดคล้อง
กับความต้องการ และการมีส่วนร่วมของแต่ละกลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพอย่างทั่วถึง การเปิดโอกาส
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือโครงการที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวก และการยกย่องเชิดชู

เกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น นอกจากนี้ ควรมีการสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการแบ่งปันผลประโยชน์ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงวัตถุประสงค์ในการมีส่วนร่วม เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและส่งเสริมความร่วมมืออย่างยั่งยืน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ความสำเร็จต้องกระจายให้ทั่วถึง” ให้ความสำคัญกับความเป็นธรรม โปร่งใส และการกระจายผลประโยชน์อย่างเหมาะสม ดังนี้ จัดระบบ แบ่งสรรงบประมาณ และผลตอบแทน (เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ เงินรางวัล) ตามความรับผิดชอบและผลงานของแต่ละฝ่าย ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการใช้งบประมาณ สนับสนุนให้เกิดผลประโยชน์ทางวิชาชีพ เช่น การส่งเสริมให้ครูเข้าสู่ตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้น การอบรมพัฒนา และศึกษาดูงาน และประชาสัมพันธ์ผลงานของบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และการยอมรับจากสาธารณชน...”

(ผู้บริหาร ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, สัมภาษณ์, 2568)

“...มุ่งเน้นที่การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านการเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ผลประโยชน์ไม่ใช่แค่ตัวเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ กระบวนการต้องสร้างความเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจ และสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกัน ผ่านการแบ่งปันผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสมแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน...”

(อาจารย์ผู้สอนด้านการบริหาร ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, สัมภาษณ์, 2568)

“...การส่งเสริมให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน จะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกันในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา และมีความผูกพันกับสถานศึกษามากยิ่งขึ้น เพื่อให้ทุกคนเห็นภาพรวมของสถานศึกษา และเข้าใจว่าผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมาจากความร่วมมือของทุกคน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากร...”

(ครูผู้สอน ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, สัมภาษณ์, 2568)

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ควรเน้นการส่งเสริมบทบาทของผู้ปกครองและชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกมิติของการบริหาร โดยควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง รวมถึงการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกัน นอกจากนี้ ควรมีการมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีบทบาทและความรับผิดชอบร่วมกัน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการมีส่วนร่วม อีกทั้ง ควรมีระบบสนับสนุนที่ส่งเสริมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การยอมรับในผลงาน การเติบโตในสายอาชีพ การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับความต้องการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานโดดเด่น และสุดท้าย การสร้างความเข้าใจร่วมในเป้าหมายของการมีส่วนร่วม จะช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความร่วมมือที่ยั่งยืน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 306 คน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับการตอบกลับแบบสอบถามเป็นจำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และ 2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้แนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยมีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ หรือกิจกรรมของโรงเรียน 2) ผู้บริหารเปิดโอกาส

ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน และ 3) ผู้บริหาร มีการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในโรงเรียนก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีช่องทางและ โอกาสในการแสดงความคิดเห็น ในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน

1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีการติดตามผลหลังการประเมิน เพื่อปรับปรุงการบริหารและการจัดการศึกษา 2) การประเมินผลดำเนินการอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องได้ และ 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ตามลำดับ และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะที่ได้จากกระบวนการประเมินผล

1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม 2) ผู้บริหารสนับสนุน การทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) ผู้บริหารมีการวางแผนงานที่ชัดเจน ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้การยอมรับ และนำความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้

1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์จากความสำเร็จขององค์กร 2) ผู้บริหาร มีการส่งเสริมการรับรู้ผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน 3) ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงานในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วม ในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่มีผลต่อการทำงาน และความพึงพอใจของครูร่วมกับผู้บริหาร

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี ตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป โดยรวมและรายด้าน ค่าเฉลี่ยระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปสูงกว่าปริญญาตรี ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป ได้รับบทบาทในการมีส่วนร่วมมากกว่าปริญญาตรี

2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ Game-Howell ปรากฏผล ดังนี้

คู่ที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมในการประเมินผลสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมในการปฏิบัติสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมในผลประโยชน์สูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 4 โดยรวม ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมสูงกว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดโรงเรียนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัย เป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้ให้แนวทาง สอดคล้องไปทางเดียวกัน คือ ควรมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายทางการศึกษา มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับบริหารงาน ในสถานศึกษา ทั้งในด้านนโยบาย แผนงาน/ โครงการ และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิด

ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างทางความคิด เคารพในความคิดเห็นที่หลากหลาย และสร้างกลไก หรือ ช่องทางการมีส่วนร่วม เช่น การประชุมปรึกษาหารือ การจัดเวทีระดมความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบสอบถาม รวมถึงการตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงานร่วมที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน นอกจากนี้ ควรพัฒนาและส่งเสริมทักษะการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีทักษะในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผลการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้ให้แนวทางสอดคล้องไปทางเดียวกัน คือ ควรมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนภาคีเครือข่ายในชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยครอบคลุม ทั้งการประเมินผลด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผู้บริหารควรสร้างระบบและกลไกที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เช่น การจัดตั้ง คณะกรรมการประเมินที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน การจัดเวทีสะท้อนความคิดเห็น (Reflection forum) การใช้แบบสอบถามออนไลน์ หรือเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ครอบคลุม และเป็นกลาง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้กระบวนการประเมินผลเป็นไปอย่างโปร่งใส ชัดเจน และสามารถนำผลประเมินไปใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง โดยมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ และเปิดโอกาสให้ร่วมวิเคราะห์ผลเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน และผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินผลร่วมกัน ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วม และจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้ให้แนวทางสอดคล้องไปทางเดียวกัน คือ ควรเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายในชุมชน เข้ามามีบทบาทในกระบวนการดำเนินงาน ตามนโยบาย แผนงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตามศักยภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน

อย่างเป็นระบบ มีการประชุมวางแผน การแบ่งปันข้อมูล การร่วมออกแบบกิจกรรมและการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น โครงการจิตอาสา การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน และโครงการพัฒนาอาชีพ หรือกิจกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้มีบทบาทในการลงมือปฏิบัติจริง อันนำไปสู่ความร่วมมือและความยั่งยืนในการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive leadership) พร้อมเปิดรับความคิดเห็น กระตุ้นการมีส่วนร่วม และให้กำลังใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้ให้แนวทางสอดคล้องไปทางเดียวกัน คือ ควรมุ่งเน้นให้เกิดความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยผลประโยชน์มิได้หมายถึงเพียงผลตอบแทนทางวัตถุ หรือการเงินเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงโอกาสในการพัฒนา การได้รับการยอมรับ การเติบโตในหน้าที่การงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบและกลไกในการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม อาทิ การจัดสรรงบประมาณ หรือทรัพยากรที่สอดคล้องกับความต้องการและการมีส่วนร่วมของแต่ละกลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพอย่างทั่วถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือโครงการที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวก และการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น นอกจากนี้ ควรมีการสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการแบ่งปันผลประโยชน์ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงวัตถุประสงค์ในการมีส่วนร่วม เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและส่งเสริมความร่วมมืออย่างยั่งยืน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการมี

ส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักและเข้าใจในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมของบุคลากร ในสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีพฤติกรรม ในการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2552) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ในเรื่องของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจของสถานศึกษา ที่ต้องให้ผู้มีส่วนร่วมทั้งผู้บริหารและครูใช้ทักษะกระบวนการ ในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ นัฐพล พันโน (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมอยู่ระดับมาก และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล และสอดคล้องกับ นิตยา เกตุแก้ว และมังกร หริรัักษ์ (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการประเมินผล ด้านการดำเนินการด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับ ปวีณา เขตขันหล้า, สมชัย ชวลิตธาดา และวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

1.1 ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ หรือกิจกรรมของโรงเรียน 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน และ 3) ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในโรงเรียนก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ “ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ หรือกิจกรรมของโรงเรียน” อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือและการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของในกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน อันดับที่ 2 คือ “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน” สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารเล็งเห็นถึงบทบาทของครู ในฐานะผู้ใกล้ชิดกับนักเรียน และส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในด้านการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน อันดับที่ 3 คือ “ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในโรงเรียนก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ” บ่งชี้ถึงการเปิดช่องทางการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร และการตัดสินใจที่มีพื้นฐานมาจากความคิดเห็นร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ซึ่งมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความร่วมมือ การยอมรับในการตัดสินใจร่วม และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยรวม สอดคล้องกับอมรรณ สุวรรณ โฉม, พิมผกา ธรรมสิทธิ์ และชัชภูมิ สิชมภู (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอศรีสุนทร จังหวัดสุโขทัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน คณะครูและคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมกันพิจารณาเสนอแผนงาน โครงการ และงบประมาณเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สร้างเครือข่ายกับชุมชน ให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานครูและคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสานงานบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาสอนเสริมและร่วมกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม สอดคล้องกับ ทับทิม แสงอินทร์ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน

และทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของ
หน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ
ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบ
และสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกัน

1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม
ในการประเมินผล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ 1) มีการติดตามผลหลังการประเมิน เพื่อปรับปรุงการบริหารและการจัดการศึกษา
และมีการประเมินผลดำเนินการอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบโดยผู้ที่เกี่ยวข้องได้
2) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา และ 3) ผลการประเมิน
ถูกนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
ในกระบวนการตัดสินใจอย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ
การประเมินผลและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อันดับแรก คือ
“มีการติดตามผลหลังการประเมิน เพื่อปรับปรุงการบริหารและการจัดการศึกษา และ
มีการประเมินผลดำเนินการอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบโดยผู้ที่เกี่ยวข้องได้” แสดงถึง
ความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของ
การมีส่วนร่วมที่แท้จริง เนื่องจาก เปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทในการติดตามและตรวจสอบ
ผลการดำเนินงาน อันดับที่ 2 คือ “ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
อย่างตรงไปตรงมา” สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปิดพื้นที่ในการสื่อสาร
อย่างตรงไปตรงมา และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา ผ่านการรับฟัง
และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา และอันดับที่ 3 คือ “ผลการประเมินถูกนำมา
วิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร” ซึ่งแสดงให้เห็นถึง
การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมที่แท้จริง โดยเน้นการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร
ในการนำข้อมูลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง สามารถอธิบายได้ว่า
ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบการตัดสินใจที่เปิดกว้าง โปร่งใส และเอื้อต่อ
การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของบุคลากรในทุกขั้นตอน ตั้งแต่
การประเมินผล ไปจนถึงการนำผลลัพธ์มาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งถือเป็นแนวทาง
การบริหารที่ตอบสนองต่อหลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างแท้จริง
สอดคล้องกับ กิตติยาภรณ์ รักษาพรหมณ์ (2565) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารกองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม 2) ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) ผู้บริหารมีการวางแผนงานที่ชัดเจนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างชัดเจนในขั้นตอนของการดำเนินงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมที่สร้างความรู้สึกร่วม และความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า อันดับแรก คือ “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม” เป็นประเด็นที่ได้รับค่าระดับสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกระดับ ซึ่งเป็นการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง อันดับที่ 2 คือ “ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน” สะท้อนถึงการส่งเสริมการทำงานร่วมกันในรูปแบบของทีมที่ช่วยสร้างพลังของกลุ่ม และความร่วมมือกันในองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และอันดับที่ 3 คือ “ผู้บริหารมีการวางแผนงานที่ชัดเจนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน” แสดงให้เห็นถึงการบริหารที่ใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมกำหนดทิศทางในการทำงาน ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจร่วมและความชัดเจนในการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการวางแผนงานร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดนี้ ล้วนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Elliott (1994) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน

จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู อาจารย์ กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียน และได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้ สอดคล้องกับ สุนันท์ ถึงสุข (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ 4) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์จากความสำเร็จขององค์กร 2) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการรับรู้ผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน 3) ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงานในองค์กร จากผลการศึกษการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ พบว่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทั้งในมิติของการแบ่งปันผลประโยชน์ การสร้างความรู้สึกร่วม และการส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า อันดับแรก คือ “ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์จากความสำเร็จขององค์กร” เป็นประเด็นที่มีค่าระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดการบริหารที่ให้ความสำคัญกับความเป็นธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยการแบ่งปันผลประโยชน์ ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการร่วมมือ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน อันดับที่ 2 คือ “ผู้บริหารมีการส่งเสริมการรับรู้ผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน” แสดงให้เห็นถึงการบริหารที่มุ่งสร้างความเข้าใจร่วมในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ซึ่งช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการขับเคลื่อนองค์กร และทำให้เกิดความมั่นคงทางความคิด และทัศนคติในการทำงานร่วมกันในระยะยาว และอันดับที่ 3 คือ “ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงานในองค์กร” สะท้อนถึงการบริหารที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบัน ที่เน้น

การทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างศักยภาพซึ่งกันและกัน สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการผ่านการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความโปร่งใส และความยุติธรรม ซึ่งล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กร และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับ สุพรรณณี กุลโสภิต (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับมาตรฐานคุณภาพ การศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับ อมรรวรรณ สุวรรณโณ, พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ และชัชฎุมิ สีชมภู (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย ภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม และประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นขนาดโรงเรียน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูง มักได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารได้ชัดเจนกว่า ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผลมาจากการได้รับความรู้ด้านการบริหารและการจัดการที่ลึกซึ้ง รวมถึง การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวางแผนพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับ กนกรัตน์ ทำจะดี (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ บุญกร ศรีโมรา และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อวิธีการคิดและการตัดสินใจในการบริหาร โดยเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์สูง มักจะได้รับความสนใจและการดึงดูจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารมากกว่า เนื่องจากมีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสม และมีทัศนคติในการทำงานที่ดีภายในองค์กร สอดคล้องกับ จิตรา แก้วมะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ วิสชุด เพ็ชรสีม่วง และเพ็ญญา สุขเสริม (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดโรงเรียนไม่ส่งผล

ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ อาจจะเป็นเพราะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม อาจขึ้นอยู่กับทัศนคติและภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าขนาดของโรงเรียน ความสามารถในการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร หรือชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ขึ้นอยู่กับเจตคติในการบริหาร ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร และรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นประชาธิปไตย ไม่ใช่ปัจจัยทางกายภาพอย่างขนาดของโรงเรียน ผลลัพธ์สะท้อนถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในทุกขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษาทุกระดับ ไม่ใช่เพียงเฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือขนาดใหญ่พิเศษ ที่มีทรัพยากรพร้อมเท่านั้น สอดคล้องกับ จรินทร์ ถาวรสิน (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ สุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานใน โรงเรียน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่เน้นการดึงศักยภาพของบุคลากรทุกฝ่ายมาร่วมกันพัฒนาองค์กร ซึ่งต้องอาศัยทั้งทักษะ ประสบการณ์ และบริบทของโรงเรียนในการประยุกต์ใช้ ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริหารเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถนำการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ พบแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนี้ 1) ควรมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายทางการศึกษา มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้งในด้านนโยบาย แผนงาน โครงการ และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2) ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างทางความคิด เคารพในความคิดเห็นที่หลากหลาย และสร้างกลไก หรือช่องทางการมีส่วนร่วม เช่น การประชุมปรึกษาหารือ การจัดเวทีระดมความคิดเห็น การสำรวจความเห็นผ่านแบบสอบถาม รวมถึงการตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงานร่วมที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน 3) ควรพัฒนาและส่งเสริมทักษะการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีทักษะในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นไปอย่างราบรื่น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา อาจเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำเป็นต้องอาศัยความไว้วางใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความหลากหลาย และพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีทักษะที่เหมาะสม เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และยังสร้างความเชื่อมั่น และการทำงานเป็นทีมที่ดีในการพัฒนาองค์กรต่อไป สอดคล้องกับ อุษณากร อุปสัย และชัชจรีญา ไบลิ (2564) พบว่า แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้บริหารควรกระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงออกการตัดสินใจ การให้โอกาสในการจัดการเรียนการสอน ควรมีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดเห็น กำหนดทิศทางการศึกษา และมีการวางแผนงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับ ศิริพร จันทะศรี และกิจพิณัฐ อุสาโห (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรให้คณะครูเข้ามามีส่วนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่คณะครูด้วยความเชื่อใจ ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร และผู้บริหารควรมีกระบวนการบริหารเป็นไปตามขั้นตอน มีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล ดังนี้ 1) ควรมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนภาคีเครือข่ายในชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยครอบคลุม ทั้งการประเมินผลด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 2) ควรสร้างระบบและกลไกที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการประเมิน ที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน การจัดเวทีสะท้อนความคิดเห็น (Reflection forum) การใช้แบบสอบถามออนไลน์ หรือเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่หลากหลาย ครอบคลุม และเป็นกลาง 3) ควรส่งเสริมให้กระบวนการประเมินผล เป็นไปอย่างโปร่งใส ชัดเจน และสามารถนำผลประเมินไปใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุง การดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง โดยมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทราบ และเปิด โอกาสให้ร่วมวิเคราะห์ผลเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน 4) ควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินผลร่วมกันในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วม และจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ไม่เพียงช่วยเพิ่มความถูกต้องและครอบคลุมของข้อมูล แต่ยังส่งเสริมความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ต่อผลสำเร็จของการจัดการศึกษา อีกด้วย สอดคล้องกับ เพ็ญพิศ ผาพองขุน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรประชุม วางแผนกลยุทธ์ และ ให้ความเห็นชอบในการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา และควรให้ ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ และการเรียนการสอน โดยพัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ตลอดจน การบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า และสอดคล้องกับ ณัชชศ จูดิธนภูมิ (2566) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี พบว่า แนวทาง การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ

และสังเกตวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้ครูคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ พบแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการ ดังนี้ 1) ควรเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และเครือข่ายในชุมชน เข้ามามีบทบาทในกระบวนการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ตามศักยภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการประชุมวางแผนร่วมแบ่งปันข้อมูล ร่วมออกแบบกิจกรรมและติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 3) ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น โครงการจิตอาสา การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน และโครงการพัฒนาอาชีพ หรือกิจกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้มีบทบาทในการลงมือปฏิบัติจริง อันนำไปสู่ความร่วมมือและความยั่งยืนในการพัฒนาสถานศึกษา 4) ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive leadership) พร้อมเปิดรับความคิดเห็น กระตุ้นการมีส่วนร่วม และให้กำลังใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน มีบทบาทในการดำเนินงานจริงในสถานศึกษาของตน และเน้นการลงมือปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เพื่อช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบให้กับทุกคนในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร เอื้ออาทรต่อกัน สอดคล้องกับ พระจักรกฤษ สีสิว และกิจพิณิจู อูสาโท (2562) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม 11 ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม 11 ของประเทศไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการรับฟังความคิดเห็นตามกระบวนการประชาธิปไตย เพื่อการวิพากษ์หลักสูตรให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และค่านิยม ของการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ทั้งในด้านวิชาการและในด้านพระพุทธศาสนา และสอดคล้องกับ อมรภัก ปิ่นกำลัง (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย

พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมผู้บริหาร ควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน เป็นการให้อำนาจและโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานได้ตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน รวมทั้งให้เสรีภาพแก่ผู้ร่วมงาน ในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริหารการศึกษาของโรงเรียนตามแผนดำเนินงานของโรงเรียน

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ พบแนวทางในการพัฒนาการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ดังนี้ 1) ควรมุ่งเน้นให้เกิดความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วน ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยผลประโยชน์ไม่ใช่แค่ผลตอบแทนทางวัตถุ หรือการเงินเท่านั้น รวมถึงโอกาสในการพัฒนา การได้รับการยอมรับ การเติบโตในหน้าที่การงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ผู้บริหาร ควรจัดให้มีระบบและกลไกในการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม อาทิ การจัดสรรงบประมาณ หรือทรัพยากร ที่สอดคล้องกับความต้องการและการมีส่วนร่วมของแต่ละกลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพอย่างทั่วถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือโครงการ ที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวก และการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น 3) ควรมีการสื่อสาร อย่างชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการแบ่งปันผลประโยชน์ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงวัตถุประสงค์ในการมีส่วนร่วม เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และส่งเสริมความร่วมมืออย่างยั่งยืน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จะช่วยสร้าง แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ทั้งนี้ เพราะ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยสร้างความเป็นธรรม และความยั่งยืนให้กับองค์กร ดังนั้น การกระจายผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ต้องมีความเป็นธรรมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับอย่างเหมาะสม ซึ่งต้องประกอบไปด้วย

1) ความโปร่งใสในการจัดสรร 2) ความเป็นธรรมในการแบ่งปัน และ 3) ความรับผิดชอบต่อสังคม เพราะจะช่วยสร้างความไว้วางใจ และสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนในองค์กร สอดคล้องกับ เพ็ญพิศ ผาพองขุน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้บริหารต้องรับทราบ ให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดระบบการให้ความดีความชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม และควรคำนึงถึงความต้องการ และความเหมาะสมของแต่ละกลุ่มในการจัดสรรผลประโยชน์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มได้แสดง ความคิดเห็น พัฒนาระบบการให้รางวัล และยกย่องผู้มีผลงานดีเด่น และพิจารณาผลประโยชน์

ที่ครอบคลุมทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน ซึ่งรวมถึงสวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน และคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ฌยรัช จูติชนภูมิ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้บริหารควรมี การยกย่องชมเชย ร่วมแสดงความยินดีกับครูและงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ครู เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และผลสำเร็จของงาน ที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบ ซึ่งสามารถอธิบายความสำเร็จที่ได้รับ มีการจัดกิจกรรมให้ครู เพื่อการแสดงการให้เกียรติ การมอบรางวัล เกียรติบัตร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานให้ครู ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของครูต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

จากการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด รายชื่อ พบว่า ชื่อที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ คือ การแบ่งปันผลประโยชน์ ที่มีผลต่อการทำงานและความพึงพอใจของครูร่วมกับผู้บริหารเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ที่สามารถสะท้อนการให้ความสำคัญด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
2. ผู้บริหารและครู ควรศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ในแง่มุมต่าง ๆ อย่างรอบด้าน และมีความทันสมัยต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ ทำจะดี. (2560). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลทิพย์ เบ็ญขุนทด. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2566). รายงานประจำปี 2566. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2562). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: รัฐสภาลาดพร้าว.
- กิตติภรณ์ รักษาพรหมณ์. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ขวัญชัย มีชาติ. (2552). การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- คาวี พุทธิดี และอัครเดช นีละโยธิน. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสหวิทยาเขตอุดมคงคาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาขอนแก่น
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. *วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน*, 5(3), 100-113.
- ครรรชิต มัลย์วงศ์. (2559). *จิตสำนึกและความรับผิดชอบส่วนตัว*. เข้าถึงได้จาก
https://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_48.html.
- จรินทร์ ถาวรสิน. (2550). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหาร โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:
บุ๊คพอยท์.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- จิตติมา อัครชิตพิงศ์. (2561). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสาร
วิทยาการจัดการปริทัศน์*, 20(1), 147-158.
- ฉลุศิริวิทย์ ดีวงศ์. (2545). *ครุสศุติ*. กรุงเทพฯ: ครุสภา.
- ชัยอนันท์ แก้วเงิน. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- ชิตพล สุวรรณผา. (2556). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับ
ผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนใน โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ไชยา หานุกาพ. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของ โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.*

- ณัชศ ฐิติชนภูมิ. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(2), 189-204.
- ดวงแก้ว พัดขำ. (2554). การมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาดาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ดวงเดือน วินัจฉัย. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน: สูดยอนันท์บริหาร. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.
- ทับทิม แสงอินทร์ (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เทอดศักดิ์ ขอสรงรัตน์. (2558). ตัวแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 13(2), 1-15.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *บริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- ธิญาดา ภัคธนาภิญโญ. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการนวัตกรรม การบริหารการศึกษา*, 1(1), 1-9.
- นัฐพล พันโน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครพนม เขต 1. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตยา เกตุแก้ว และมังกร หริรักษ์. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(2), 303-316.
- นิรภัย จันทร์สวัสดิ์. (2556). *คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณนักบริหารกับการกำกับดูแลที่ดี*. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.

- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 4(1), 176-187.
- นุรไอนี เจ๊ะกา. (2557). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษกร ศรีโมรา, จุฑารัตน์ นิรันดร, ธัญศญา ธรรมโสภณ และณัฐพัชร วรพงษ์พัชร. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(2), 1-15.
- ประสาร พรหมณา. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. เข้าถึงได้จาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>
- ปวีณา เขตขันธ์หล้า, สมชัย ชวลิตธาดา และวิเชียร อินทรสมพันธ์. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 6(2), 76-89.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระจักรกฤษ สีลิว และกิจพิณฐ์ อุสาโห. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม 11 ของประเทศไทย. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 2(3), 25-34.
- พิณยุรัตน์ ทองเหลือง. (2560). *แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- เพ็ญพิศ ผาพองขุน. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 11(2), 125-136.
- มัทนา กามะ. (2563). คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต*, 20(1), 92-106.
- ยุภาวรัตน์ ชันติกรม. (2566). การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 11(1), 1-12.
- รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจนรัตน์. (2563). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารวิจัยบริหารการพัฒนา*, 10(3), 124-125.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. (2559). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วันชัย โกลละสุด. (2562). ความหมายและความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม. เข้าถึงได้จาก <http://opens.dpt.go.th/dpt>.
- วาสนา โพธิ์อ่อง. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิศรุต เพ็ชรสีม่วง และเพ็ญนภา สุขเสริม. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(3), 124-138.
- สมนกร นาควารี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริพร จันทะศรี และกิจพิณัฐ อูสาโท. (2567). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน
กลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4(1), 259-270.
- เศรษฐภูมิ เกาชาวี. (2558). การควบคุมภายในองค์กร ธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ. *Industrial
Technology Review*, 21(270), 104-111.
- โศภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สัมมา วรรณิษฐ์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 5(4), 9-10.
- สุชดา แดงสุวรรณ. (2558). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- สุทธิรา เกษมราษฎร์. (2559). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียน
กลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุนทรี แสงอุไร. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา
เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุนันท์ ถึงสุข, ศักดา สถาพรวงษา และเนติ เฉลยวารศ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(2), 93-99.

- สุพรรณณี กุลโสภิต. (2559). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2549). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ แนวทางสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2567). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2566.* ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2580.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). *รายงานการพัฒนาระบบข้าราชการไทย ประจำปี พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2559). *คู่มือการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สำนักแรงงานสัมพันธ์. (2560). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* เข้าถึงได้จาก <https://relation.labour.go.th/attachments/category/81/0413.pdf>.
- เสาวนีย์ เตือนเด่น. (2558). *การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อนุชิต สุขกสิ. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อนุวัฒน์ ดิ่งโหยบ และอุไร สุทธิแย้ม. (2564). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 12(1), 1-14.
- อมรภัค ปิ่นกำลัง. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรรวรรณ สุวรรณ โฉม, พิมพกา ธรรมสิทธิ์ และชัชภูมิ สีชมภู. (2565). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอศรีสำราญ จังหวัดสุโขทัย. *Journal of Roi Kaensarn Academi* Vol, 7(10), 441-457.
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุดม ชูดีวรรณ. (2559). รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุษณากร อุปสัย และชัชจรียา ไบลี. (2564). แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย. *Journal of MCU Ubon Review*, 7(1), 575-586.
- Anthony, P. (1978). *Absolution*. New York: Public Domain Mark.
- Argyris, C. (1964). *Leadership in the 1980's*. Cambridge, MA: Institute for Educational Management.
- Argyris, C. (1999). *On organizational learning*. Oxford; Malden, Mass.: Blackwell Business.
- Bush, T., & Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know. *School Leadership & Management*, 34(5), 553-571.

- Calwell, B. (2000). *A Blueprint of successful leadership in an era of globalisation in learning, paper presented in a regional seminar of leaders in Rajabhat Institutes, Rajabhat Institute Chombung*. Ratchaburi: Rajabhat Institute.
- Campbell, A. (1978). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31(2), 117-124.
- Cheng, B. S. (2000). *A Cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organizations*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/304720530_A_Cultural_Analysis_of_Paternalistic_Leadership_in_Chinese_Organizations.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. (1981). *Development participation: Concept and measure for project design implementation and evaluation*. New York: Cornell University.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins.
- Daft, R. L. (2002). *The leadership experience*. New York: Harcourt College.
- Davis, A. Y. (1981). *Women, race & class*. New York: Random House.
- Elliott, D. C. (1994). Collaborative, decentralized management and perceptions of quality schooling outcome (Doctoral dissertation). Dissertation Abstracts International.
- Gorton, R. A. (1983). *School administration and supervision: Leadership challenges and opportunities*. Dubuque: Win C. Brown.
- Hedley, B., Caldwell, B., & Millikan, H. R. (1989). *Creating an excellent school*. New York: Routledge.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Jesse, B. (1999). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Jones, E. E., Rock, L., Shaver, K. G., Goethals, G. R., & Ward, L. M. (1969). Pattern of performance and ability attribution: An unexpected primacy effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 10(4), 317-340.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Koontz, C., & Odonnell, H. (2001). *Principles of management: An analysis of managerial functions*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1996). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.

- Person, J. L. (1994). An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges. *Dissertation Abstracts International*, 53(09), 307.
- Peña, D. C. (2000). Parent involvement: Influencing factors and implications. *The Journal of Educational Research*, 94(1), 42-54.
- Prasetyo, A., & Sujarweni, V. W. (2020). Participatory management in educational organizations: Enhancing collaboration and accountability. *Journal of Educational Management*, 12(3), 45-59.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, designs and applications*. New York: Prentice Hall.
- Sashkin, M. (1982). *A manager's guide to participative management*. New York: AMA. Membership Publications Division.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and leadership for nurse managers*. Bonton: Jones and Bartlett.
- Whang, J. P. (1981). *Participation in planned development*. New York: Wageningen.

บรรณานุกรม





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- สำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
 ที่ อว ๘๑๓๗/๐๓๖๖ วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘
 เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปันหุ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาววัชราภรณ์ ทองสีเข้ม รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๔๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
 มหาคณบดี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้า
 โครงการนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทร์วรานนท์ สมพงษ์ธรรม
 เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ
 และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตได้ส่งเค้าโครงเล่มงาน
 นิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่
 หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๑๑๒๒๔๙๖ หรือที่ E-mail: 65920441@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ภัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๘๑๓๗/๔๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนครบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีภณภพ บุญญานิตย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาววิชราภรณ์ ทองสีเข้ม รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๔๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติคำโครงการงาน
นิพนธ์ เรื่อง “ การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรรณท์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธาน
กรรมการควบคุมงานนิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ
และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิสิตได้ส่งคำโครงการเล่มงาน
นิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๑๑๒๒๔๙๖ หรือที่ E-mail: 65920441@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๓๖๗

วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณัฐฉน พุเต็มวงศ์ (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาววัชรภรณ์ ทองสีเข้ม รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๔๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคินันท์ จันทนวรรณท์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตได้ส่งเค้าโครงเล่มงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๑๑๒๒๔๙๖ หรือที่ E-mail: 65920441@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ภัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ



ที่ อว ๘๑๓๗/๙๒๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาววิชราภรณ์ ทองสีเข้ม รหัสประจำตัวนิสิต ๒๕๙๒๐๔๔๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงาน
นิพนธ์ เรื่อง “ การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัญญ์ จันทนวนรนนท์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธาน
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต ๓ จำนวน ๓๐๖ คน ระหว่างวันที่ ๒๐ เมษายน - ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ
นิสิตดังกล่าวข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๑๑๒๒๔๙๖ หรือที่ E-mail: 65920441@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๘๑๓๗/๙๒๙

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลพบุรีบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาววัชรารัตน์ ทองสีเข้ม รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๔๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการ
นิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธาน
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้นดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต ๑ จำนวน ๓๐๖ คน ระหว่างวันที่ ๒๐ เมษายน - ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ
นิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๑๑๒๒๔๙๖ หรือที่ E-mail: 65920441@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



สำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนา

ที่ IRB4-099/2568



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU085/2568

โครงการวิจัยเรื่อง : การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาววัชรารัตน์ ทองสีเข้ม

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : อาจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม
วิทยานิพนธ์/ คุชฎินิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาว ธีระวงษ์ตระกูล
วิทยานิพนธ์/ คุชฎินิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 1 วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
 2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 19 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
 4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 17 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
 5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

วันที่หมดอายุ : วันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย อย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทันทีที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่าการปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือขอ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยข้อมูลที่ได้รับ จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขอให้ท่านกรุณาตอบคำถามตามความจริง ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับโดยมิเปิดเผยที่ใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3. คำตอบของท่าน มีค่าต่อการวิจัยในครั้งนี้ ขอให้ท่านกรุณาตอบคำถามตามความจริง โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยมิเปิดเผยที่ใด

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

วัชรภรณ์ ทองสีเข้ม

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

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

3. ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่
- ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพียงคำตอบเดียว โดยมีคำถามให้เลือกตอบ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

การวัดระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ ใช้เกณฑ์วัดระดับพฤติกรรมที่มีระดับคะแนน 5 ระดับ โดยใช้น้ำหนักคะแนนตามระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเรื่องสำคัญ					
1.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ หรือกิจกรรมของโรงเรียน					
1.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา นักเรียน					
1.4	ผู้บริหารให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมและนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน					
1.5	นักเรียนมีช่องทางและโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน					
1.6	ผู้บริหารมีการแจ้งผลการตัดสินใจอย่างโปร่งใสและชัดเจนต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
1.7	ผู้บริหารส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
1.8	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในโรงเรียน ก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ					
1.9	ผู้บริหารพิจารณาข้อมูลและข้อเสนอแนะจากบุคลากรและผู้ปกครองก่อนการตัดสินใจ					
1.10	ผู้บริหารพิจารณาข้อมูลและข้อเสนอแนะจากบุคลากรและผู้ปกครองก่อนการตัดสินใจ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.11	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน					
1.12	ผู้บริหารมีความโปร่งใสและชี้แจงเหตุผลของการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างชัดเจน					
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล					
2.2	ผู้บริหารให้มีการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ					
2.3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะที่ได้จากกระบวนการประเมินผล					
2.4	การประเมินผลดำเนินการอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบโดยผู้ที่เกี่ยวข้องได้					
2.5	มีการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผล					
2.6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและติดตามผลการประเมิน					
2.7	มีการติดตามผลหลังการประเมินเพื่อปรับปรุงการบริหารและการจัดการศึกษา					
2.8	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
2.9	ผลการประเมินถูกนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ						
3.1	ผู้บริหารมีการวางแผนงานที่ชัดเจนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน					
3.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม					
3.3	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
3.4	ผู้บริหารให้การยอมรับและนำความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้					
3.5	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร					
3.6	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมและชัดเจนให้แก่ทีมงานในการดำเนินการตามเป้าหมายโรงเรียน					
3.7	ผู้บริหารมีการประเมินและทบทวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์						
4.1	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์จากความสำเร็จขององค์กร					
4.2	ผู้บริหารมีระบบ หรือกลไกในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ยุติธรรมและโปร่งใส					
4.3	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงานในองค์กร					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4.4	ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์อย่างยุติธรรมในองค์กร					
4.5	ท่านมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่มีผลต่อการทำงาน และความพึงพอใจของครุร่วมกับผู้บริหาร					
4.6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการรับรู้ผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน					

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
 วัชรภรณ์ ทองสีเข้ม

ระยะที่ 2 แบบแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขอให้ท่านกรุณาตอบคำถามตามความจริง ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับโดยมิเปิดเผยที่ใด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนมีโอกาสเข้ามาแสดงความคิดเห็น เสนอความคิดเห็น หรือมีบทบาทในการร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกับผู้อื่น โดยไม่ถูกจำกัดเพียงแต่การรับฟังคำสั่ง หรือการปฏิบัติตาม แต่รวมถึงการร่วมมือกันวางแผน วิเคราะห์ และหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดร่วมกัน
2. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่บุคคล หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาท หรือแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการประเมินผล ไม่ว่าจะเป็นการประเมินโครงการ กิจกรรม นโยบาย หรือกระบวนการทำงานต่าง ๆ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องจะไม่ได้เป็นเพียงผู้ถูกประเมิน แต่ยังมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน วิเคราะห์ข้อมูล และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ด้วย
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง มีบทบาท หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน หรือการลงมือปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน โดยไม่ได้เป็นเพียงผู้สังเกตการณ์ หรือผู้รับผล แต่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานจริง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ในกิจกรรม โครงการ หรือนโยบาย ได้รับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์จากการดำเนินงานร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม (เช่น เงิน รายได้ ทรัพย์สิน) และนามธรรม (เช่น ความรู้ ทักษะ โอกาส ความพึงพอใจ) โดยผลประโยชน์ดังกล่าว ถูกแบ่งปันอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับบทบาท หรือส่วนที่แต่ละฝ่ายได้มีส่วนร่วม

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาที่เป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์การสอน การเขียนตำรา/ บทความ การทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีความรู้หรือมีความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และมีประสบการณ์ในการร่วมบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์

1. ท่านมีแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจอย่างไร

2. ท่านมีแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไร

3. ท่านมีแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการอย่างไร

4. ท่านมีแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์อย่างไร

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ข้อความ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ							
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเรื่องสำคัญ	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
1.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ หรือกิจกรรมของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
1.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
1.4	ผู้บริหารให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมและนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
1.5	นักเรียนมีช่องทางและโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน	1	0	1	2	0.67	เหมาะสม
1.6	ผู้บริหารมีการแจ้งผลการตัดสินใจอย่างโปร่งใสและชัดเจนต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม

ข้อ	ข้อความ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
1.7	ผู้บริหารส่งเสริมการแสดง ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
1.8	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือ กับบุคลากรในโรงเรียน ก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
1.9	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
1.10	ผู้บริหารพิจารณาข้อมูล และข้อเสนอแนะจากบุคลากร และผู้ปกครองก่อนการตัดสินใจ	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
1.11	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
1.12	ผู้บริหารมีความโปร่งใสและชี้แจง เหตุผลของการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้อง ทราบอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล							
2.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2.2	ผู้บริหารให้มีการจัดประชุม เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ การประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2.3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อ ข้อเสนอแนะที่ได้จากกระบวนการ ประเมินผล	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม

ข้อ	ข้อความ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
2.4	การประเมินผลดำเนินการ อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2.5	การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล มีการรับฟังความเห็นจากบุคลากร ทุกระดับ	-1	-1	1	1	0.33	ตัดทิ้ง
2.6	มีการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2.7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการ วางแผนและติดตามผลการประเมิน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2.8	มีการติดตามผลหลังการประเมิน เพื่อปรับปรุงการบริหาร และการจัดการศึกษา	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2.9	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสะท้อน ผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2.10	ผลการประเมินถูกนำมาวิเคราะห์ และปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ							
3.1	ผู้บริหารมีการวางแผนงานที่ชัดเจน ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
3.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ	-1	-1	1	1	0.33	ตัดทิ้ง
3.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
3.4	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	0	1	1	2	0.67	เหมาะสม

ข้อ	ข้อความ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
3.5	ผู้บริหารให้การยอมรับและนำ ความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
3.6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
3.7	ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน ที่เหมาะสมและชัดเจนให้แก่ทีมงาน ในการดำเนินการตามเป้าหมาย โรงเรียน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
3.8	ผู้บริหารมีการประเมินและทบทวน การทำงานร่วมกับครูและบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
3.9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
3.10	ผู้บริหารมีวิธีการสร้างบรรยากาศ การทำงานที่เอื้อให้เกิดการทำงาน ร่วมกันในหน่วยงาน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์							
4.1	ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจสำคัญขององค์กร	-1	-1	1	1	0.33	ตัดทิ้ง
4.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน ผลประโยชน์จากความสำเร็จ ขององค์กร	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
4.3	ผู้บริหารมีระบบ หรือกลไก ในการแบ่งปันผลประโยชน์ ที่ยุติธรรมและโปร่งใส	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม

ข้อ	ข้อความ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
4.4	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการแบ่งปันความรู้ระหว่าง พนักงานในองค์กร	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
4.5	ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ในองค์กร	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
4.6	ผู้บริหารมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับ การแบ่งปันผลประโยชน์ อย่างโปร่งใส	-1	1	1	2	0.67	เหมาะสม
4.7	ผู้บริหารมีการอธิบายเหตุผล และสร้างการรับรู้ในการแบ่งปัน ผลประโยชน์อย่างชัดเจน	-1	1	1	2	0.67	เหมาะสม
4.8	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็น จากบุคลากรในกระบวนการตัดสินใจ	-1	1	1	2	0.67	เหมาะสม
4.9	ท่านมีส่วนร่วมในการแบ่งปัน ผลประโยชน์ที่มีผลต่อการทำงาน และความพึงพอใจของครุร่วมกับ ผู้บริหาร	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
4.10	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการรับรู้ ผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม

ลงนาม

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วัชรภรณ์ ทองสีเข้ม
วัน เดือน ปี เกิด	20 กันยายน พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 4 ซอย 23 ถนนบางแสนสาย 2 ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20130
ตำแหน่งและประวัติการ ทำงาน	พ.ศ. 2562-ปัจจุบัน ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านเขาหิน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีชีวภาพ) มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2561 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. 2568 การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา

