



การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2



โดย
นางสาวเทวพร ขำเมธา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF SCHOOL IN SRAYAISOM GROUP
UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Education Program in Educational Administration

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2015

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ” เสนอโดย นางสาวเทพพร ขำเมธา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธ์)

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

..... กรรมการ

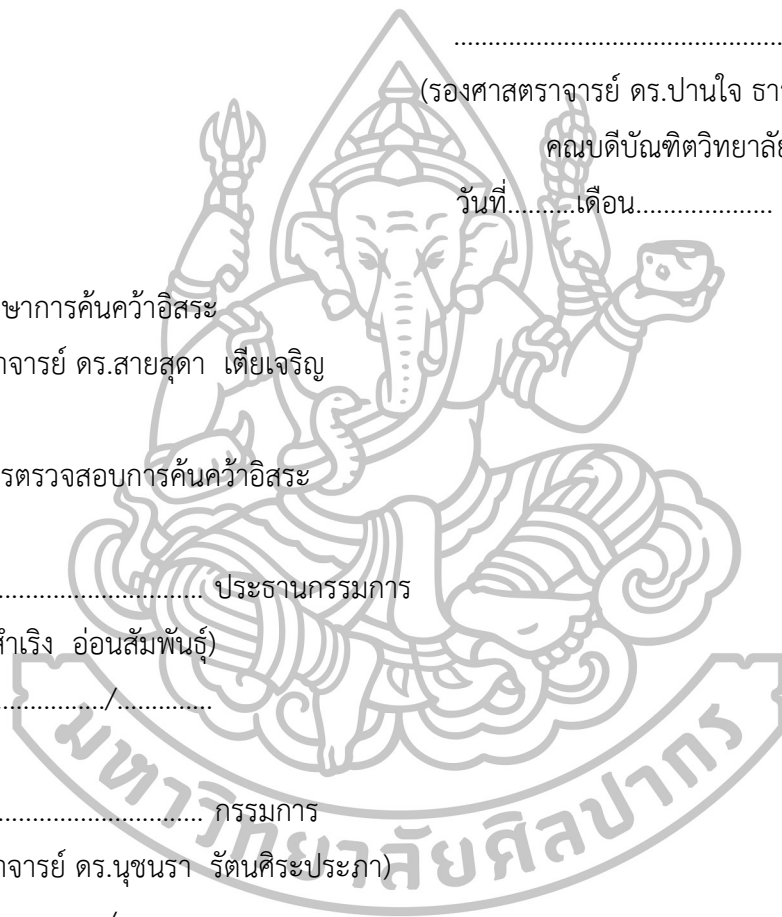
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา)

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

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)

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



54252351 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม

เทพพร ขำเมธา : การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อ.ดร.สายสุดา เตียเจริญ. 80 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้โรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน 13 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน และ ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสวอนเบอร์ก (Swansburg) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที และ การวิเคราะห์ค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันที่จะปฏิบัติ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการไว้วางใจกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอายุ เพศและประสบการณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

54252351 : MAJOR : (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEY WORD : PARTICIPATIVE ADMINISTRATION

THEWAPORN KAMMATA : PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF SCHOOL IN SRAYAISOM GROUP UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : SAISUDA TIACHAROEN. 80 pp.

The purposes of the research were to determine : (1) the participative administration of school in Srayaisom group under Suphanburi primary educational service Area 2 (2) the comparison of participative administration of school in Srayaisom group under Suphanburi primary educational service Area 2 when divided by the statuses of the sample of research were 13 primary schools . The sample of research thirteen primary schools in Srayaisom group under primary educational service Area 2 and the respondents of research from each school were 2 administrators and 2 teachers, totally 52 respondents. The instrument was employed by a questionnaire concerning to the participative administration based on Swansburg's. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and F-test (One – way ANOVA).

The findings were follows:

1. The participative administration of school in Srayaisom group under Suphanburi primary educational service Area 2, as whole and as individual were found at the high level: ranking from the highest to the lowest by arithmetic mean : commitment, autonomy, goals and objectives one another respectively and trust.

2. The comparison between participative administration of School in Srayaisom group under Suphanburi primary educational service Area 2 when divided by statuses of the sample found that education and position were significant at the level of .01 but age, gender and experience were not significant.

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature

Academic Year 2015

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ ประธานผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระและ ดร.สายสุตา เตียเจริญ กรรมการผู้ควบคุมการทำการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก่ขงงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำ อบรมสั่งสอนด้วยความเอาใจใส่ ให้ข้อคิดเห็น สนับสนุนให้กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ทำการค้นคว้าอิสระ จึงทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุณารมณเลิศ อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสนามจันทร์ นายไพฑูรย์ ลอยแก้ว ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนวัดโกศาราม นางกฤษณา รักคุณ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสงวนหญิง ที่กรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือวิจัยในการวิจัย และขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร ครู กลุ่มโรงเรียนสระยาไสสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ คุณพ่อ ทุกคนในครอบครัว เพื่อนร่วมงานทุกคน ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาภาควิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 31/2 ทุกคน ที่เป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตเป็นอย่างดี จนทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	12
ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	12
ปรัชญาของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	16
แนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	18
ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	23
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนกลุ่มสระยายโสม.....	25
ข้อมูลทั่วไป.....	25
ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
งานวิจัยในประเทศ.....	27
งานวิจัยต่างประเทศ.....	29
สรุป.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	32
ระเบียบวิธีวิจัย.....	33

บทที่	หน้า
แผนแบบการวิจัย	33
ประชากร.....	33
กลุ่มตัวอย่าง.....	34
ผู้ให้ข้อมูล	34
ตัวแปรที่ศึกษา.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การสร้างเครื่องมือ.....	36
การเก็บรวบรวมเครื่องมือ	37
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	37
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สรุป	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.....	42
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ระหว่างผู้บริหารและครูในกลุ่มสระยายโสมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ.....	48
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	54
สรุปผลการวิจัย	54
การอภิปรายผล	55
ข้อเสนอแนะ.....	57
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	57
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	58
รายการอ้างอิง.....	59
ภาคผนวก	62
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือตรวจเครื่องมือวิจัย	63
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย.....	66
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	69
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	72
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	74



ตารางที่	หน้า
11	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 51
12	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 52



บทที่ 1

บทนำ

สังคมปัจจุบันและในอนาคตเป็นสังคมฐานความรู้ที่การเรียนรู้ ความรู้ และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสร้างสถานการณ์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนส่วนใหญ่ในประเทศ โดยยึดหลักการให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด และตัดสินใจกิจกรรมสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับตนเองและชุมชน ท้องถิ่น การสนับสนุนให้สังคมทุกส่วนและทุกระดับได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้เกิดพลังชุมชนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง อันจะเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศอย่างมีเสถียรภาพ และยั่งยืนตลอดไป¹

จากสภาพการณ์ในปัจจุบัน การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานับเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนโลกพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริง ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า สถานศึกษากับชุมชนนั้นแยกออกจากกันเด็ดขาดไม่ได้ เพราะสถานศึกษาเปรียบเสมือนต้นไม้ ชุมชนเปรียบเสมือนพื้นดิน ยิ่งดินมีคุณภาพเพียงใด ก็ย่อมทำให้ต้นไม้เจริญเติบโตเร็ว แข็งแรง มีลำต้น กิ่ง ก้าน ใบ และผลที่ตีมีอายุยืนยาว นอกจากนี้ ต้นไม้ยังช่วยยึดดินให้ติดอยู่ด้วยกันไม่ถล่มไปง่ายๆ ส่วนชุมชนเปรียบเสมือนพื้นดินที่ให้ประโยชน์กับต้นไม้ พื้นดินจะมีคุณภาพดังที่กล่าวมาแล้วก็เพราะเมื่อต้นไม้เจริญเติบโตมากขึ้น ใบไม้ ดอกไม้ ผลไม้แก่จัดก็จะร่วงหล่นลงพื้นดิน มันก็กลายเป็นปุ๋ยในดิน ให้ประโยชน์กับต้นไม้ต่อไปอีกเช่นกัน ฉะนั้นต้นไม้และพื้นดินต้องพึ่งพาอาศัยกันฉันใด ชุมชนกับสถานศึกษาก็ต้องพึ่งพาอาศัยกันฉันนั้น²

ดังนั้นบทบาทการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติการในกระบวนการพัฒนา การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทำให้

¹ สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545-2559: ฉบับสรุป** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรทิพพานกราฟฟิค จำกัด 2545), 3-4.

² สุดา ทัพสุวรรณ, “บ้านกับโรงเรียน” บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, พฤษภาคม – สิงหาคม 2545, (2), 19-26.

ประชาชนมีคุณภาพที่ดีขึ้น ช่วยให้คนมีพลังต่อรองกับกลุ่มประโยชน์อื่นๆ ในสังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นการช่วยเหลือตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ในมาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคม และมาตรา 12 นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นๆ มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง และมาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จัก เลือกรรรมภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน⁴ และในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2555 – 2559 กล่าวว่า การบริหารและการจัดการศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจาก ส่วนกลางสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แม้จะได้มีการออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาแล้ว แต่หน่วยปฏิบัติยังไม่มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานและการจัดการศึกษาเท่าที่ควร ส่วนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า มีการถ่ายโอนสถานศึกษายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว 381 แห่ง การจัดการศึกษาเอกชนยังไม่มีการขยายตัวเท่าที่ควร เนื่องจากนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐมีผลกระทบต่อการรับนักเรียน นักศึกษา ของสถานศึกษาเอกชน ส่วนสถานประกอบการและสถาบันต่างๆ มีส่วนร่วมในการ

³ฉลาด จันทรมสมบัติ, “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”, วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2554), 178.

⁴สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2545), 6,8,16.

จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ยังมีสัดส่วนน้อยมาก อีกทั้งขาดแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา และระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ⁵ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ประชาชน ชุมชน และเอกชนในการจัดการศึกษา ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการที่จะต้องให้ภาครัฐปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ดำเนินการเองมาเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริมให้เอกชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ทันที่⁶

ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียน ที่ได้รับความสนใจในการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เพราะเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อนำไปใช้ในสถานศึกษาจึงมีประโยชน์ดังนี้ 1) เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่ และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของโรงเรียน 2) เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน 3) สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ 4) เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร 5) สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการคิดริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น 6) การที่ครู และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ จึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด 7) เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา 8) ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารจัดการศึกษา 9) การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 10) ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและทำโครงการใหม่ๆ⁷

⁵ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559, 11.

⁶ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานผลการประชุมรับฟังความคิดเห็น เรื่องการมีส่วนร่วมของการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ่อ แม่ ผู้ปกครองและการศึกษาทางเลือก 2548.

⁷ อุทัย บุญประเสริฐ, การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 49.

ปัญหาของการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญต่อการบริหารงานตามวิทยาการสมัยใหม่ และนักบริหารทุกองค์กรต่างต้องการให้เกิดบรรยากาศการทำงานเช่นนี้ แต่บรรยากาศเหล่านี้มิใช่จะเกิดขึ้นง่ายๆ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารและปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความปรารถนาพร้อมกันที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงเกิดขึ้นได้ ในขณะเดียวกัน ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายไม่พึงปรารถนาจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสองดังกล่าวเป็นเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำ นับว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าผู้บริหารไม่มีความต้องการที่จะให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้วนั้น ก็คงยากที่จะให้เกิดการบรรยากาศแบบประชาธิปไตย แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียกร้องก็ตาม นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น เวลา สถานที่ ภาวะผู้นำ สถานการณ์ วิถีชีวิตของคนแต่ละคนในสังคม ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้ และพิจารณาว่าในสถานการณ์ใดควรจะใช้เทคนิคการบริหารแบบใด ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม แม้ว่าผู้บริหารจะปรารถนาให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการทำงานเพียงใด ไม่ว่าจะสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยหรือออกคำสั่งก็ตาม แต่หากผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามไม่เต็มใจ ไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ขององค์กรและพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก⁸

จากบทสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสระพังสถานและประธานกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษานั้นยังขาดการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เนื่องสาเหตุดังนี้

1. โรงเรียนในกลุ่มสระยายโสมมีอุปสรรคในเรื่องของบุคลากรที่เป็นผู้บริหารที่มีความอาวุโส น้อยกว่าครูผู้สอน เนื่องจากว่า ในช่วงเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมา มีผู้บริหารหลายท่านได้เกษียณอายุราชการไป จึงทำให้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ต้องสรรหากุคลากรมาดำรงเป็นผู้บริหารในโรงเรียนที่ขาดผู้บริหารอยู่ และในการคัดเลือกและสรรหานั้นจึงได้ผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อยกว่าครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำงานอยู่เดิมนั้น จึงไม่มีความ

⁸ เกษมศรี จาตุรพันธ์. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 6.

เกรงใจ และเคารพในตัวผู้บริหาร ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมภายในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารยังขาดทักษะในการสื่อสารและทักษะในการแก้ปัญหาในโรงเรียน จึงทำให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนนั้นไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร นอกจากนี้แล้ว การบริหารงานในโรงเรียนผู้บริหารยังไม่มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับครูผู้สอนอย่างเต็มที่ อาจมีสาเหตุมาจากการขาดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน จึงส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน จึงทำให้การบริหารงานในโรงเรียนขาดการมีส่วนร่วมของครูเข้ามา มีบทบาทในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้บริหารจึงต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง จึงทำให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไม่ประสบความสำเร็จ

2. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สาเหตุมาจากว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ในกลุ่มโรงเรียนสระยาโยมนั้นเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูผู้สอนและบุคลากรในการปฏิบัติงานน้อย ดังนั้น ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ และไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียนจบมา จึงทำให้การทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษานั้นไม่สะดวกราบรื่น จึงต้องอาศัยความสมัครใจ และการมีประสบการณ์ของครูผู้สอน เข้ามาทำงานในงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร จึงทำให้การทำงานนั้นมีโอกาสเกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ และขาดอิสระในการปฏิบัติงาน เนื่องจากว่า ต้องคอยสอบถามผู้บริหารว่าจะทำอย่างไร ไม่กล้าที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารพร้อมที่จะส่งเสริมรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนแต่เนื่องจากบรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานไม่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันในบางครั้งเกิดความขัดแย้งกัน ไม่มีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูและบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนนั้น มักจะมาจากความคิดเห็นของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ เพราะผู้บริหารมักจะแสดงความคิดเห็น และคิดเห็นว่า ความคิดของตนเองมักจะถูกต้องเสมอ ดังนั้น จึงทำให้คณะครูในโรงเรียนไม่ได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน จึงทำคิดว่าตนเองไม่มีความสำคัญ ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และไม่มี ความเต็มใจที่ปฏิบัติงาน ไม่เปิดกว้างรับความคิดเห็นทั้งผู้บริหารและครู หน้าที่ของผู้บริหารคือจะต้องชี้แจงและทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการบริหารงานร่วมกัน ในเรื่องของการดำเนินงานในด้านของวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม⁹

⁹ สัมภาษณ์นางสาวสุรียา ชนวรรณ, ประธานกลุ่มสระยาโยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2, 25 พฤศจิกายน 2556.

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า โรงเรียนในกลุ่มระยะขยายโสมมีปัญหาด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านของ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ขาดความไว้วางใจกันในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนขาดอิสระในการทำงาน ครูผู้สอนและผู้บริหารขาดความผูกพันซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มระยะขยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มระยะขยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสำคัญยิ่งเพื่อการพัฒนาไปใช้ในการจัดการพัฒนาของโรงเรียนในกลุ่มระยะขยายโสมมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มระยะขยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มระยะขยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ

ข้อคำถามของการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มระยะขยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มระยะขยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มระยะขยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนในกลุ่มระยะขยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเชิงระบบ (system approach) ตามแนวคิดของ แคทซ์และคาห์น (Katz and Kahn)¹⁰ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น องค์การที่เป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยๆ โดยมีปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ นโยบาย งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร โดยผ่านกระบวนการ (process) ได้แก่ การบริหารงาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ เพื่อให้เกิดกับผลผลิต (output) หมายถึง สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน มีความเข้าใจใน กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผลิตผู้เรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมและ ค่านิยมที่พึงประสงค์ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีกระบวนการที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และยังมี สภาพแวดล้อม (context) มีอิทธิพลต่อการบริหารงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพทาง เศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิศาสตร์ เป็นต้น¹¹ ซึ่งปัจจัยนำเข้าของสถานศึกษาได้แก่ นโยบาย บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ แล้วมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยให้ได้ผลผลิตที่มี ความสัมพันธ์กับสภาพของสถานศึกษา ได้แก่ กระบวนการบริหาร ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำเอาการ บริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดของ สวอนเบิร์ก (Swansburg) ซึ่งได้จัดกรอบพิจารณาในเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน (trust) 2) ความผูกพันที่จะปฏิบัติ (Commitment) 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) 4) ความเป็น อิสระในการรับผิดชอบในงาน (autonomy)¹² เป็นกระบวนการ (process) นอกจากนี้ อาร์นสไตน์ (Arnstein) ยังได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้ดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม 2. การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือร่วมเพียงบางส่วน 3. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงคือมีอำนาจและ บทบาทมาก¹³ และบรียแมน (Bryman) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะส่งผลต่อ ทักษะคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ 1) บรรยากาศของการ มีส่วนร่วม ควรจะต้องให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะ

¹⁰ Danial Katz and Robert L.Kahn, *The Social Psychology of Organization* 2nd ed. (New York: John Wiley and son, 1978), 20.

¹¹ สุนันทา เลาหนันท์, *การพัฒนาองค์การ* (กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา, 2531), 39.

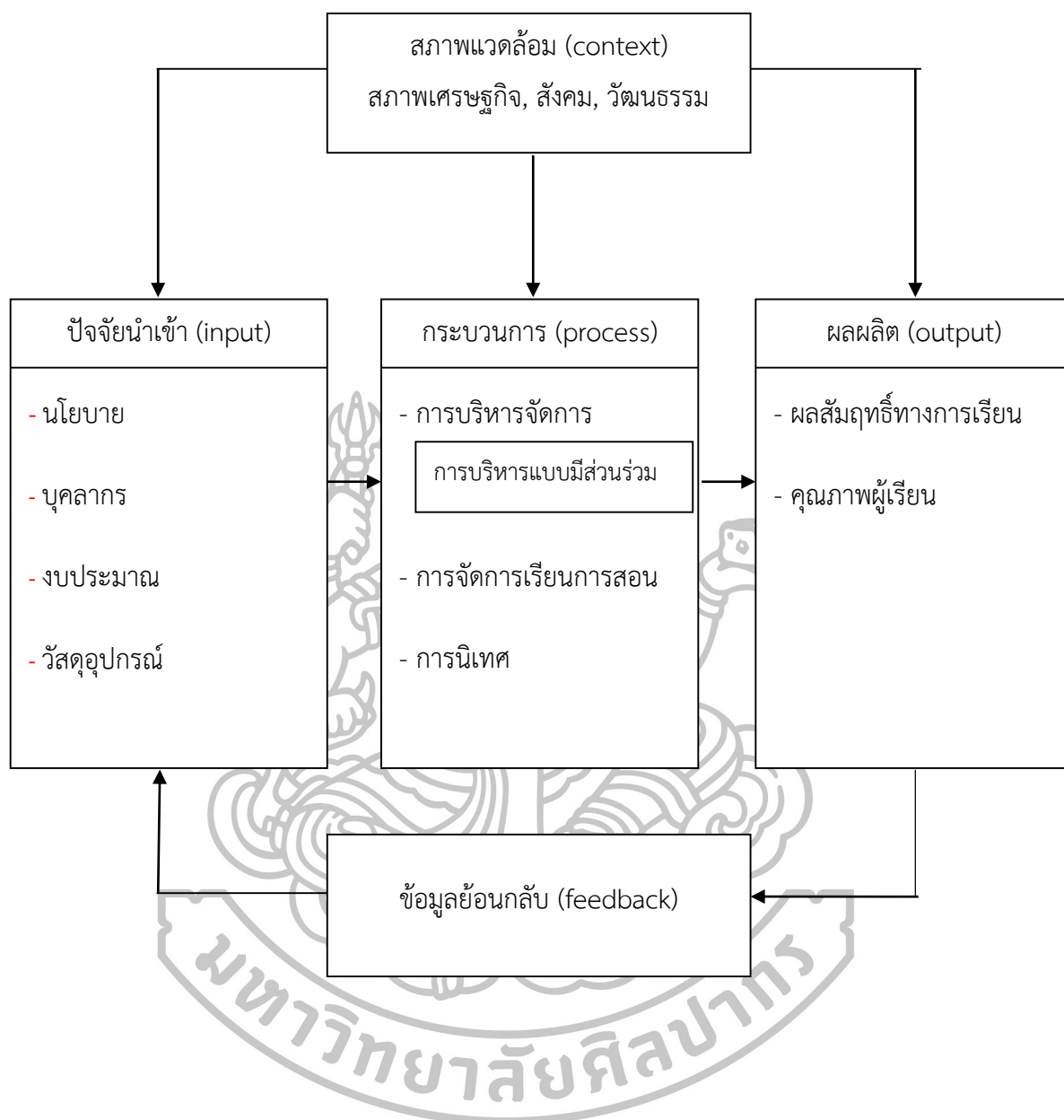
¹² Russell C.Swansburg, *Management and Leadership for Nurse Manager*. 2nd ed. (Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1996), 391-393.

¹³ Arnstein, S.R. "A ladder of Citizen Participation," *Journal of the American Institute of Planners*. No.4, July 1969

ของความไม่เป็นทางการมากกว่า 2) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขาเห็นคุณค่า
ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) กับเป้าหมายองค์การ
(organization goal) ให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและ
ความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น 4)
เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมีความคิดเป็นของตนเอง ego-involved¹⁴
ในการดำเนินงาน เพื่อให้กลายเป็นผลผลิต (output) ที่ได้คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของ
ผู้เรียน และคุณภาพของสถานศึกษา เป็นต้นดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1



¹⁴ A. Bryman, *Leadership in Organization* (London: Roytedge & Kegan Paul – Hall, 1986), 13.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Danial Katz and Robert L.Kahn, **The Social Psychology of Organization** 2nd ed. (New York: John Wiley and son, 1978), 20.

: สุนันทา เลาहनันท์, **การพัฒนาองค์กร** (กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา, 2531), 39.

: Russell C.Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Manager**. 2nd ed. (Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1996), 391-393.

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสวอนเบิร์ก (Swansburg) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู ซึ่งประกอบด้วย 1) การไว้วางใจกัน (trust) 2) ความผูกพันที่จะปฏิบัติ (commitment) 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy)¹⁵ เป็นตัวแปรในการทำวิจัย

สถานภาพ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม
1) เพศ	1) การไว้วางใจกัน (trust)
2) อายุ	2) ความผูกพันที่จะปฏิบัติ (commitment)
3) ประสบการณ์	3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives)
4) ระดับการศึกษา	4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy)
5) ตำแหน่งหน้าที่	

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย

ที่มา : Russell C.Swansburg, Management and Leadership for Nurse Manager. 2nd ed. (Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1996), 391-393.

¹⁵ Russell C.Swansburg, Management and Leadership for Nurse Manager. 2nd ed. (Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1996), 391-393.

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามหรือขอบเขตหรือความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีอิสระในการทำงาน โดยนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสวอนเบิร์ก (Swanburg) ได้แก่ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มาใช้เป็นกระบวนการในการบริหารสถานศึกษา

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

โรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในตำบลสระยายโสม ตำบลสระพัง ลาน ตำบลดอนมะเกลือ และตำบลจรเข้สามพัน จำนวน 13 โรงเรียน ที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1-2 จนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และ ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1-2 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 (โรงเรียนขยายโอกาส) ในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบไปด้วย ปรัชญาของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลของการมีส่วนร่วม ข้อดีของการมีส่วนร่วม ข้อจำกัดของการมีส่วนร่วม ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของ การมีส่วนร่วม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้มากมาย มีทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง ใคร่ขอความหมายของคำว่า “การมีส่วนร่วม” นานาทัศนะจากนักวิชาการและผู้ทำวิจัยต่างๆ มากแล้ว ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้มองเห็นภาพของการมีส่วนร่วมได้อย่างชัดเจน

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแข่งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญที่สุด ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้ได้บังคับบัญชาพวกเขา และต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย¹

¹ สมยศ นาวิการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด , 2554), 1.

สมเดช สีแสง ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงาน ทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ถือว่าเป็นการบริหารที่ดีและเหมาะสมที่สุดกับคุณสมบัติของมนุษย์ในปัจจุบัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ เป็นหลักการสำคัญของ การบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management)²

คุณวุฒิ คนฉลาด ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเทคนิคที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง โดยหลักการ คือ มุ่งให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มให้ทุกคนมีส่วนร่วม งานจึงประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ การจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นการจัดการที่ผู้เกี่ยวข้องหรือควบคุมปัญหาได้ มาแก้ปัญหาแบบเป็นทีม ซึ่งจะได้ยอมรับในปัญหา และช่วยกันแก้ปัญหาได้ดีขึ้น มักจะได้ผลทางจิตวิทยา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของทุกคนด้วย³

ธงชัย สันติวงษ์ ได้แสดงความคิดเห็นที่คล้ายกันว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ วิธีที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้อย่างกว้างขวาง⁴

วิโรจน์ สารัตนะ ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความเกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่ความมีพันธะผูกพัน ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล โดยผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น อาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ⁵

² สมเดช สีแสง. **คู่มือการบริหารแบบโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ.**

การศึกษาแห่งชาติ (ชยันนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู, 2547), 229.

³ คุณวุฒิ คนฉลาด. **ภาวะผู้นำ**. (ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540), 165.

⁴ ธงชัย สันติวงษ์. **หลักการจัดการ**. (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2543), 138.

⁵ วิโรจน์ สารัตนะ. **โรงเรียน : องค์กรแห่งการเรียนรู้** (กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธิ์, 2544), 59.

จันทรานี สงวนนาม กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล⁶

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ให้ความหมายว่า รูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุมหรือเพื่อการตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน⁷

ไลเคิร์ต (Likert) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสาร ไม่ใช่เพียงจากบนลงล่าง (downward communication) และจากล่างขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์กรที่เป็นทางการและองค์กรที่ไม่เป็นทางการ จะเข้ากันได้เป็นอย่างดี⁸

วรูมและเดซี (Vroom and Deci) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่า เป็นปริมาณของอิทธิพลที่เป็นปัจเจกบุคคลรู้สึกได้ว่าเข้าไปร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่า บุคคลจะได้รับความพึงพอใจ จากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและความสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่า ตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ปรัชญาแนวความคิดในการควบคุมตนเอง (self-control or self-regulation) มิใช่ควบคุมโดยองค์กร (organization control)⁹

⁶ จันทรานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, 2545), 69.

⁷ เอกชัย กี่สุขพันธ์. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติงาน** (กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลปการพิมพ์, 2548), 237.

⁸ Rensis Likert, **New Patterns of Management** (New York: McGraw-Hill Book Company Inc. 1996), 223.

⁹ Victor H.Vroom and Edward L.Deci, **Management and Motivation** (New York: Penquin Book Ltd., 1970), 16.

เฮาส์ (House) ได้บรรยายลักษณะของผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหาร ที่เน้นไปที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันอำนาจ และการแบ่งปันอิทธิพล ภายในองค์การต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกัน และยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน¹⁰

ยูลค์ (Yulk) เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนวความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น¹¹

ไบรย์แมน (Bryman) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะส่งผลต่อทัศนคติ การปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า 2) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขาเห็นคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual gold) กับเป้าหมายองค์การ (organization gold) ให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น 4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี ego-involved¹²

สวอนเบิร์ก (Swanburg) ได้แบ่งองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ ได้แก่ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน¹³

¹⁰ Robert J. House, *Managerial Process and Organization Behavior* (New York: Scott Foresman and company, 1970), 215.

¹¹ Gray A. Yulk, *Leadership in Organization* (New York: Prentice-Hall, 1981), 208-209.

¹² A. Bryman, *Leadership in Organization* (London : Roytedge & Kegan Paul – Hall, 1986), 139.

¹³ Russell C. Swansburg, *Management and Leadership for Nurse Manager*. 2nd ed. (Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1996), 391-393.

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีอิสระในการทำงาน โดยนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสวอนเบิร์ก (Swanburg) ได้แก่ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มาใช้เป็นกระบวนการในการบริหารสถานศึกษา

ปรัชญาของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นผลมาจากการพัฒนาของการศึกษาค้นคว้าศาสตร์การบริหารในยุคต่างๆ ของมนุษย์ที่มีความเพียรพยายามที่จะคิดหาวิธีมาพัฒนายุทธศาสตร์ในการทำงาน วิทยาการต่างๆ จึงมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลาและเกิดแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ

หลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นอาจมิใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่เสมอไป แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ อาจเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่างๆ ในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะมีได้รับเป็นเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม

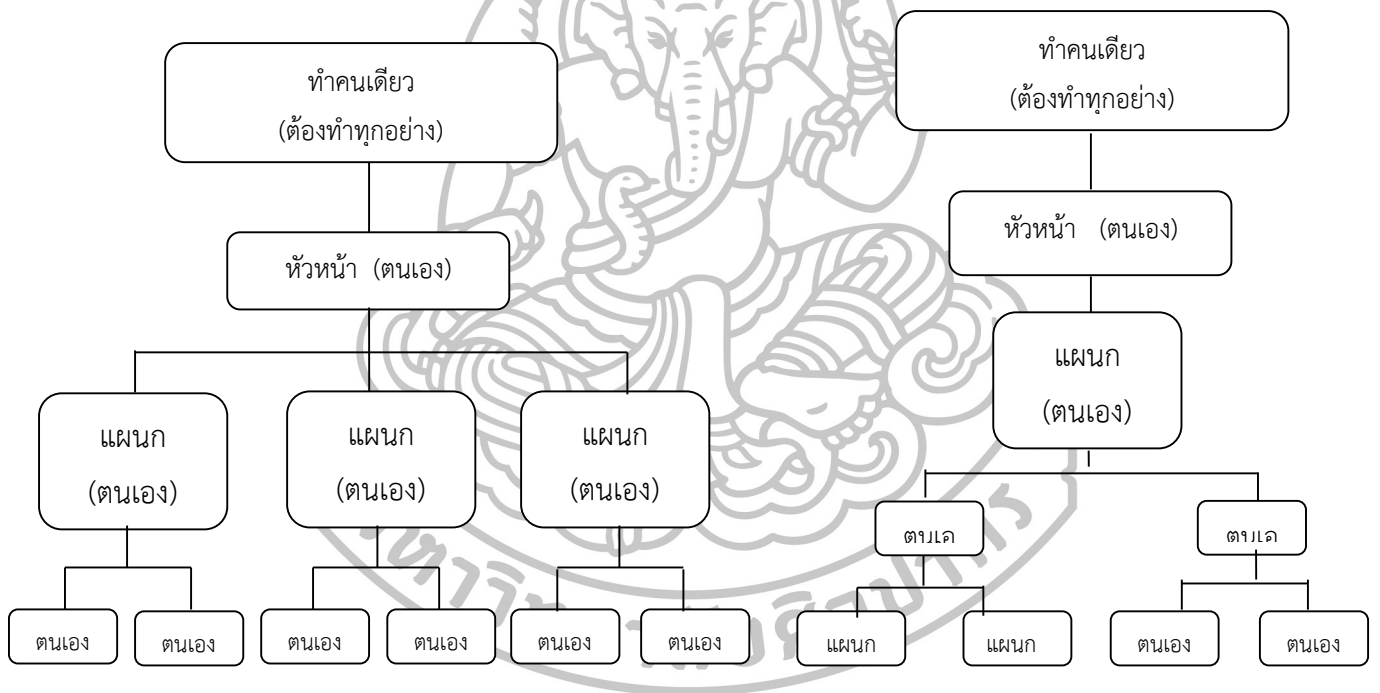
การทำงานที่ผู้บริหารคิดคำนึงถึงแต่ผลประโยชน์ด้านเดียว ด้วยการให้ทำงานตามตาราง ทำตามกรอบที่กำหนด มีการควบคุมทั้งเวลาและกฎระเบียบ โดยมีให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในกิจการ องค์กรย่อมไม่สามารถพัฒนาเจริญก้าวหน้าได้ดี เพราะสมาชิกในหน่วยงานไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และอาจไม่เห็นด้วยกับนโยบาย การยอมทำตามคำสั่งของผู้บริหาร (Consent) จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างฝืนใจ ดังนั้นผลผลิตที่ได้จึงไม่ดีเท่าที่ควร เพราะไม่ได้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จ เกิดผลจากผลงานของผู้บริหาร ในที่สุดองค์กรก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่แต่ละคนต่างไปทำตามหน้าที่เท่านั้น เป็นผลนำไปสู่การไม่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใดๆ

จากหลักการดังกล่าว นำมาประมวลเป็นปรัชญาการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานในบรรยากาศแบบประชาธิปไตย มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกระบวนการบริการ
2. โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์มีข้อจำกัดทางด้านร่างกาย สติปัญญา ความสามารถ เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ทำให้ไม่สามารถกระทำการต่างๆ ให้สำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว จึงต้องมีการร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหาในข้อจำกัดดังกล่าว

3. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความผูกพันทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคมที่มีต่อกิจกรรมนั้นๆ

จากปรัชญาทั้ง 3 ประการนี้ จึงเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่จะก่อให้เกิดผลดีในกิจกรรมต่างๆ และเป็นกลวิธีประการหนึ่งในการบริหารงาน ในทำนองที่ว่า “หัวเดียวกระเทียมลีบ” หรือ “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” หรือ “สองแรงแข็งแกร่ง” ดังนั้นมนุษย์จะอยู่อย่างโดดเดี่ยวไม่ได้ จึงต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน สหกรณ์ สมาคม ชมรม การเมือง การศึกษา เป็นต้น ซึ่งความแตกต่างระหว่างการทำงานคนเดียวกับการทำงานแบบรวมกลุ่มกัน สามารถแสดงให้เห็นได้ดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงการทำงานของบุคคลเดียวกับการทำงานแบบรวมกลุ่มกัน

แม้ว่าการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์จะทำลายคุณค่าของประชาธิปไตย เพราะพนักงานเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวโดยไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น แต่ในข้อเท็จจริงแล้ว แนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มิได้มีผลแต่ในทางลบเท่านั้น มีบางประการที่ก่อให้เกิดผลดีต่อกับการบริหารจัดการเมื่อคำนึงถึงประสิทธิภาพ เช่น การจัดสรรงบประมาณ การควบคุมการเงิน การควบคุมบุคลากรที่เฉื่อยชาหรือหย่อนสมรรถภาพ เป็นต้น ดังนั้นการบูรณาการแนวคิดของทฤษฎีการบริหาร

เชิงวิทยาศาสตร์กับแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ มาประยุกต์ใช้กับการศึกษา จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรตระหนัก และพึงสังวรเป็นอย่างยิ่ง¹⁴

แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของสวอนเบิร์ก (Swanburg) ศาสตราจารย์ ผู้บริหารทางการศึกษาของโรงเรียนพยาบาลแห่งวิทยาลัยทางการแพทย์เจอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (trust) การไว้วางใจกันปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร ช่วงเวลาในการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานควรจะได้รับควบคุมจากผู้บริหาร ภาระงานทั้งหมดหรือการตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่เป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดพื้นฐานที่ทุกคนมีความไว้วางใจ (trust) คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมรู้จักงานของตนดีกว่าใครๆ ทุกคนสามารถที่จะยอมรับความรับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในบุคลากรทุกระดับในองค์กร

2. ความผูกพันที่จะปฏิบัติ (commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความผูกพันที่จะปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสพการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความผูกพันที่จะปฏิบัติโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อมนุษย์มีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึง การร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความ

¹⁴ เมตต์ เมตต์การุณจิต. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ, (กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์, 2553), 10-12.

รับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและอย่างมีเหตุผล สามารถที่จะร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยการร่วมกันประชุมปรึกษา (conference) การประชุมปรึกษาจะเป็นการทำทหายความสามารถของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สร้างความชัดเจนทำให้มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy) เป็นภาวะที่มีความอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ¹⁵

อาร์นสไตน์ (Arnstein) เห็นว่า การมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อยเพียงใด ให้พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งเป็นข้อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ว่ามีสูงหรือต่ำ อาร์นสไตน์ได้ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วม โดยสรุปเป็นขั้นบันได (Participation Ladder) 8 ขั้น และใน 8 ขั้น จัดได้เป็น 3 กลุ่ม หรือ 3 ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม
2. การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือร่วมเพียงบางส่วน
3. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงคือมีอำนาจและบทบาทมาก¹⁶

¹⁵ Russell C.Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Manager.2nd ed.** (Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1996), 391-393.

¹⁶ Arnstein, S.R. "A ladder of Citizen Participation," **Journal of the American Institute of Planners.** No.4, July 196

⑧	การมีส่วนร่วมระดับอำนาจเป็นของประชาชน (Degree of Citizen Power)	ขั้นควบคุมโดย ประชาชน (Citizen Control)
⑦		ขั้นมอบอำนาจ (Delegated Power)
⑥		ขั้นเป็นหุ้นส่วน (Partnership)
⑤	การมีส่วนร่วมระดับพอเป็นพิธี หรือการมีส่วนร่วมบางส่วน (Degree of Tokenism of Partial Participation)	ขั้นปลอบใจ (Placation)
④		ขั้นให้คำปรึกษา (Consultation)
③		ขั้นแจ้งข่าวสาร (Informing)
②	การมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม (Pseudo-Participation or Non-Participation)	ขั้นบำบัดรักษา (Therapy)
①		ขั้นจัดฉาก (Manipulation)

แผนภาพที่ 2 แสดงขั้นบันไดของลักษณะการมีส่วนร่วม

จากภาพประกอบที่ 2 บันไดขั้นที่ 1-2 รวมเรียกขั้นว่าการมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม (Pseudo-Participation or Non-Participation) หมายถึง ประชาชนยังได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง

บันไดขั้นที่ 3-5 รวมเรียกว่า การมีส่วนร่วมระดับพอเป็นพิธีหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน (Degree of Tokenism of Partial Participation) หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมได้ในบางส่วนบางเรื่องเท่านั้น เพราะบางส่วนผู้มีอำนาจเต็มสงวนเอาไว้ แต่ก็นับว่ายังดีกว่าขั้นที่ 1-2

บันไดขั้นที่ 6-8 รวมเรียกว่า การมีส่วนร่วมระดับอำนาจเป็นของประชาชน (Degree of Citizen Power) หมายถึง ระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก โดยพัฒนาจากขั้นที่ 6-7 จนถึงขั้นที่ 8 ขั้นควบคุมโดยประชาชน เป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชนโดยตรงหรือผ่านตัวแทน

บันไดแต่ละขั้นมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นจัดฉาก (Manipulation) เป็นการเข้ามาบีบบังคับในกิจกรรมหนึ่งๆ โดยมีได้มุ่งหวังจะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร แต่แฝงพฤติกรรมไว้เพียงเพื่อต้องการแสดงหรืออวดตนเองให้คนอื่นสนใจหรือรู้จักเท่านั้น คล้ายกับการจัดฉากแสดง บางท่านเรียกว่าขั้นหุ่นเชิด

2. ขั้นบำบัดรักษา (Therapy) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟังและปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ คล้ายกับหมอรักษาคนไข้ เมื่อวินิจฉัยโรคแล้วก็สั่งยาให้รับประทานและให้พักผ่อน คนไข้จะต้องปฏิบัติตามอย่างเดียว

3. ขั้นแจ้งข่าวสาร (Informing) เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย คล้ายกับเมื่อมีการประชุม ประธานในที่ประชุมจะเป็นผู้พูดเพื่อชี้แจงนโยบายวิธีการดำเนินงาน เป้าหมาย ฯลฯ เป็นส่วนใหญ่เพียงผู้เดียว แต่จะเปิดโอกาสให้ที่ประชุมซักถามข้อสงสัยในตอนท้ายแล้วก็ปิดการประชุม ซึ่งจะเป็นลักษณะเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ที่มีหน้าที่คอยชี้แจงตอบคำถามของผู้มาติดต่องานเท่านั้น ไม่มีการเสวนากันไปมากกว่านี้

4. ขั้นให้คำปรึกษา (Consultation) การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เมื่อผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอะไร ผู้บริหารจะรับฟังแต่จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากกว่าขั้นแจ้งข่าวสาร (Informing)

5. ขั้นปลอบใจ (Placation) เป็นลักษณะที่ผู้นำทำที่ว่าเห็นด้วย มีท่าทีคล้อยตาม มีความเห็นใจ กระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอแนะของผู้ตาม หรือคล้ายกับการปลอบและให้กำลังใจ ผู้มีปัญหาแต่ในส่วนลึกมิได้เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะนั้นๆ เลย ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อเสนอแนะนั้นไม่ตรงกับแนวความคิดของผู้บริหารก็ได้

6. ขั้นเป็นหุ้นส่วน (Partnership) เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ และร่วมกันตัดสินใจ ซึ่งคล้ายกับการดำเนินกิจกรรมของห้างหุ้นส่วน

7. ขั้นมอบอำนาจ (Delegated Power) เป็นการที่ผู้นำมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ตาม ปฏิบัติงานแทน การมอบอำนาจเช่นนี้ ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจหน้าที่เท่ากับผู้มีอำนาจทุกประการ และมีอิสระในการแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้รับมอบอำนาจเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร นับว่าเป็นการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมการบริหารมากขึ้น

8. ขั้นควบคุมโดยประชาชน (Citizen Control) เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุดเพียงใด หรือมอบอำนาจการมีส่วนร่วมเท่าใด เป็นการพิจารณาถึงการพัฒนาระดับของการมีส่วนร่วมจากน้อยไปถึงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 8 ระดับ ดังกล่าว

ฮันติงตันและเนลสัน (Huntington and Nelson) เห็นว่าการมีส่วนร่วมจะมีลักษณะต่างๆ โดยพิจารณาได้จาก¹⁷

¹⁷ Huntington, S.P. and Nelson, J.M. 1975. *No Easy Choice: Political Participation in Developing Countries*. Cambridge, Massachusetts.

1. กิจกรรม ลักษณะของการมีส่วนร่วมประเภทนี้ให้ดูจากกิจกรรมที่เข้าร่วมว่าสามารถกระทำได้เพียงใด เช่น ด้านการเมือง อาจพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้ง การลงประชามติ การประท้วง กรณีที่รัฐมีโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชน เป็นต้น

2. ระดับการบริหาร โครงสร้างขององค์กรหนึ่งจะต้องมีสายการบังคับบัญชา ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะพิจารณาได้จาก

2.1 ในแนวราบ ทุกแผนกทุกฝ่ายจะมีความเสมอกันในตำแหน่ง ดังนั้นการมีส่วนร่วมในแนวราบจึงเป็นไปอย่างหลวมๆ ไม่จริงจัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีสถานะหรือตำแหน่งเท่ากัน

2.2 ในแนวตั้ง เป็นการมีส่วนร่วมตามสายการบังคับบัญชา เช่น มีหัวหน้า ลูกน้อง มีฝ่าย แผนกต่างๆ ลดหลั่นกันไป เป็นต้น การทำงานจึงมีการตรวจสอบตามลำดับชั้น การแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นจะได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา

2.3 การมีส่วนร่วมทั้งในแนวราบและแนวตั้งนั้น ในบางครั้งจะต้องทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น จึงต้องแสดงบทบาทตามสถานการณ์ของแนวราบและแนวตั้งที่กล่าวมา

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้น การมีส่วนร่วมบริหารในทางปฏิบัติแล้วจะมีในรูปแบบหรือลักษณะอื่นๆ อีก ดังนี้

- การมีส่วนร่วมในการประชุม
- การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (อภิปราย พุดคุย ถกเถียง)
- การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
- การมีส่วนร่วมในการวางแผน
- การมีส่วนร่วมในการออมเงิน ทรัพย์สิน หรือวัสดุอุปกรณ์
- การมีส่วนร่วมในการใช้แรงงาน
- การมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ริเริ่ม
- การมีส่วนร่วมในการชักชวน
- การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
- การมีส่วนร่วมในการประสานงาน
- การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผล

แม้ว่าการมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีก็ตาม แต่ในบางกรณี เมื่อเข้าไปมีส่วนร่วมแล้วก็กลับเกิดผลในทางลบ เช่น การมีความคิดเห็นหรือทัศนคติที่ไม่ตรงกัน เป็นผลให้ไม่เกิดความร่วมมือกัน กรณีเช่นนี้ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่มีความผูกพัน และเป็นผลให้เกิดความไม่

ประทับใจ เพราะถือว่าได้เข้าไปร่วมตามบทบาทหน้าที่ หรือทำกิจกรรมในลักษณะให้ผ่านๆ ไปเท่านั้น ไม่ได้ทำด้วยความรู้สึกที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งในบรรยากาศเช่นนี้อาจจะทำให้ไม่ยากจัดให้มีการประชุมเกิดขึ้น¹⁸

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จันทรานี สงวนนาม กล่าวว่า ในสังคมประชาธิปไตยจำเป็นต้องส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารองค์การจะทำอะไรคนเดียวไม่ได้ ต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความผูกพันกับผู้บริหาร โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงถือว่าเป็นการใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน¹⁹

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ
6. ลดค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างระมัดระวัง
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ส่วนของ สวอนเบิร์ก (Swansburg) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้²⁰

1. พนักงานมีความไว้วางใจกันสูงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. ลดตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของพนักงานระดับบริหารลง
3. เพิ่มความรับผิดชอบต่อแก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

¹⁸ เมตต์ เมตต์การุณจิต. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ, (กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์, 2553), 23-24.

¹⁹ จันทรานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์, 2545), 70-71.

²⁰ Russell C. Swansburg, Management and Leadership for Nurse Manager. 2nd ed. (Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1996), 399.

4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น

5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหา ให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ (career development)

6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7. เข้าใจกฎระเบียบได้ชัดเจนขึ้น

8. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น

9. ทำให้เกิดทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกัน มีแรงจูงใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ และทำให้เข้าใจองค์การได้ดียิ่งขึ้น

10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การ

11. ลดการขาดงาน

12. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น

13. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน

14. ได้รับความคิดใหม่ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถได้อย่างชัดเจน

16. ช่วยให้คนงานเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของวิชาชีพได้อย่างชัดเจน

17. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน

18. เพิ่มความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ จากการที่มีทัศนคติต่อองค์การในทางที่ดี

19. การทำงานนอกเวลาลดลง

20. ต้นทุนในการบริหารลดลง

21. เป็นการส่งเสริมทักษะและช่วยให้คนงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเอง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ

22. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

23. เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การ การปรับตัว และการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

เมตต์ เมตต์การุณจิต ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ดังนี้²¹

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่างๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น
2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน
3. ช่วยให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความผิดพลาดน้อย
5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากรทุกคน เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน
6. ช่วยให้การงานสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ
7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนกลุ่มสระยายโสม

ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนในกลุ่มสระยายโสมประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมด 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดสระยายโสม โรงเรียนวัดบ่อคู โรงเรียนบ้านหนองยายทรัพย์ โรงเรียนบ้านรางโพธิ์ โรงเรียนวัดปทุมวนาราม โรงเรียนวัดนันทวัน โรงเรียนวัดสระพังลาน โรงเรียนวัดดอนสุโข โรงเรียนวัดใหม่ปทุมสูตร โรงเรียนทรรษาศูจิตต์วิทยา 2 โรงเรียนวัดดอนมะเกลือ โรงเรียนรัตนไพศาล และโรงเรียนวัดคลองตัน รวมพื้นที่หลายตำบล ได้แก่ ตำบลสระพังลาน ตำบลสระยายโสม ตำบลดอนมะเกลือ และตำบลจรเข้สามพัน บางส่วน อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2

ปัจจุบันโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสมเป็นกลุ่มการดูแลการจัดการศึกษาภายใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อำเภออุทุมพร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจสำคัญคือ การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับให้กับนักเรียนที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 7 ถึงอายุย่างเข้าปีที่ 16 ได้เข้าเรียนอย่างทั่วถึงตามพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 (แก้ไข 2545)

²¹ เมตต์ เมตต์การุณจิต. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ, (กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์, 2553), 33.

วัตถุประสงค์เฉพาะของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม เพื่อดำเนินงานกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสมนี้ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะจำเป็นพื้นฐานตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บนพื้นฐานความเป็นไทย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเพื่อเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

1) สภาพชุมชนบริเวณรอบโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสมมีลักษณะเป็นชุมชนแบบชุมชนชนบท บริเวณใกล้เคียงโดยรอบ ประกอบด้วย วัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และบ้านเรือนชุมชน อาชีพหลักของชุมชน คือการทำการเกษตรกรรม เกี่ยวกับการทำนา และการเลี้ยงสัตว์น้ำประเภท กุ้ง และปลา เนื่องจากสภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เป็นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำของระบบชลประทานทั่วถึง ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป มีลักษณะเช่นเดียวกับท้องถิ่นทั่วไปในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ไม่มีประเพณี/วัฒนธรรมที่เป็นจุดเด่นของท้องถิ่นเอง

2) ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษาปีที่ 6) อาชีพหลักคือเกษตรกรรม (คิดเป็นร้อยละ 70) ส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ (คิดเป็นร้อยละ 98) รายได้ของครอบครัวเฉลี่ย 40,000 บาทต่อปีจำนวนสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 4 คนต่อครอบครัว

3) โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

ปัจจัยที่เป็นโอกาสเอื้อให้โรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสมดำเนินงานตามพันธกิจได้ดี คือ อยู่ใกล้แหล่งการเรียนรู้ เช่น วัด พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติอู่ทอง ศูนย์เพาะพันธุ์เนื้อเยื่ออู่ทอง เป็นต้น นอกจากนี้ผู้เรียนยังได้เรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยีและการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด/เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนสระยาโยสม ได้แก่ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ครอบครัวแตกแยก อัตรากำลังครูขาดแคลนตามสาขาวิชา และงบประมาณไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการ

รายชื่อโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม มีจำนวน 13 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนวัดสระพังลาน
2. โรงเรียนวัดดอนสุโข
3. โรงเรียนวัดนันทวัน
4. โรงเรียนพระราชสุจิตต์วิทยา 2
5. โรงเรียนวัดสระยาโยสม
6. โรงเรียนวัดคลองตัน
7. โรงเรียนวัดใหม่ปทุมสูตร

8. โรงเรียนวัดหนองยายทรัพย์
9. โรงเรียนวัดบ่อคู
10. โรงเรียนวัดปทุมวนาราม
11. โรงเรียนบ้านรางโพธิ์
12. โรงเรียนรัตนไพศาล
13. โรงเรียนวัดดอนมะเกลือ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เกษมศรี จาตุรพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจ ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อการรับผิดชอบในงานตามความลำดับสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารสมัยใหม่มีความทันสมัยและเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็นในรูปแบบต่างๆ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ตามนโยบายและแนวทางที่กำหนดร่วมกันในองค์กร²²

ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการบริหาร โดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมอันดีงาม อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ²³

²² เกษมศรี จาตุรพันธ์. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 81.

²³ ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 113.

รัชนิดา นิลมณี ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงมีขั้วมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อการรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากการคัดเลือกผู้บริหารในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีขั้นตอนที่คัดกรอง และเลือกสรรบุคคลที่มีความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง จึงทำให้สถานศึกษาได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับแนวคิดในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการบริหารงานที่บูรณาการความรู้ความสามารถของคนในองค์กร เพื่อให้การดำเนินการงานต่างๆ เกิดความร่วมมือน่าสนใจ อันนำไปสู่ความสำเร็จในกิจการนั้นๆ จึงทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก²⁴

ทวิท ระโหลฐาน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล และการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามทัศนคติของผู้บริหารและครูจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ²⁵

นัยนา นิลพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

²⁴ รัชนิดา นิลมณี. “ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 126.

²⁵ ทวิท ระโหลฐาน. “การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2” วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2552), บทคัดย่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจในการบริหาร โดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลักก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์และวัฒนธรรมอันดีงาม อันจะนำไปสู่การบริหารแบบมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการทุกฝ่าย ทั้งนี้แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานหนึ่งอาจมาจากการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ²⁶

งานวิจัยต่างประเทศ

มาร์โคไลน์ (Marcoline) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหารโรงเรียนในรัฐเพนซิลวาเนีย งานวิจัยเรื่องนี้ เป็นการสนับสนุนความคิดที่ว่ามีความแตกต่างกันในการพิจารณาของครูและผู้บริหารในเรื่องที่ต้องตัดสินใจร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพบว่า อายุของผู้บริหารไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แม้ว่าครูและผู้บริหารจะมีความเชื่อพื้นฐานร่วมกันในหลายเรื่องตามแบบดั้งเดิมก็ตาม แต่พวกเขาก็ยังมีความเห็นที่แตกต่างกับเรื่องที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนดั้งเดิม ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีความแตกต่างที่สำคัญปรากฏขึ้น ถ้าเปรียบเทียบครูกับผู้บริหารในกระบวนการตัดสินใจทั้งหมด²⁷

สชูลเลอร์ (Schuler) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยมินนิโซตา สหรัฐอเมริกา โดยศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากความบกพร่องในการติดต่อสื่อสาร ปัญหาการมีส่วนร่วมได้แก่ ระดับของการเข้าร่วม การเข้าร่วมเพียงเรื่องเดียว การเข้าร่วมโดยขาดความเข้าใจในสถานการณ์ทั้งหมด ขาดข้อตกลงเกี่ยวกับขอบข่ายการมีส่วนร่วมเป็นต้น²⁸

²⁶ นัยนา นิลพันธุ์. “คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 82.

²⁷ Marcoline, Joseph F. “A Survey of Shared Decision – making in/Pennsylvania: Comparing Teacher,” Dissertation Abstracts International. (n.p.), 1990

²⁸ Schuler, Barbara L. “Citizen Participation in Educational Decision Making.” Doctoral Dissertation Abstracts International. Indiana State University, 1990

แครอล และกอล (Carol and Gall) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับชุมชน และโรงเรียนพบว่า การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียน ซึ่งมีนักเรียนเป็นวัยรุ่นมีความสำคัญมาก คนในชุมชนควรจัดตั้งกรรมการของชุมชนในการดูแลร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน และควรมีความรอบคอบในเรื่องระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนวิธีการที่อาจจะมีผลกระทบ²⁹

บาค (Baksh) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเจตคติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบว่า โปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโต และความพึงพอใจหัวหน้างาน การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน³⁰

สไมเลอร์ มาร์ค เอ ลาซารัส เวอร์จิเนียร์ และบราลี คอนเยอร์สจิ้น (Smylie A Mark., Virginia Lazarus, and Jean Brownlee Conyers) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนที่จัดการศึกษาในเมือง มิตเวสต์เทิร์นปี 1990 ถึงปี 1994 ผลการวิจัยพบว่า (1) การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับการพัฒนาในทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกของการเปลี่ยนแปลงองค์กร กับการพัฒนาทางวิชาการมีผลน้อยกว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีผลในทางลบหรือทางบวกกับผลการเรียนของนักเรียน (3) มีความแตกต่างอย่างมาก ระหว่างความสัมพันธ์ของกลไกการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาทางวิชาการเมื่อผลสัมฤทธิ์ทางการอ่าน และความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คงที่³¹

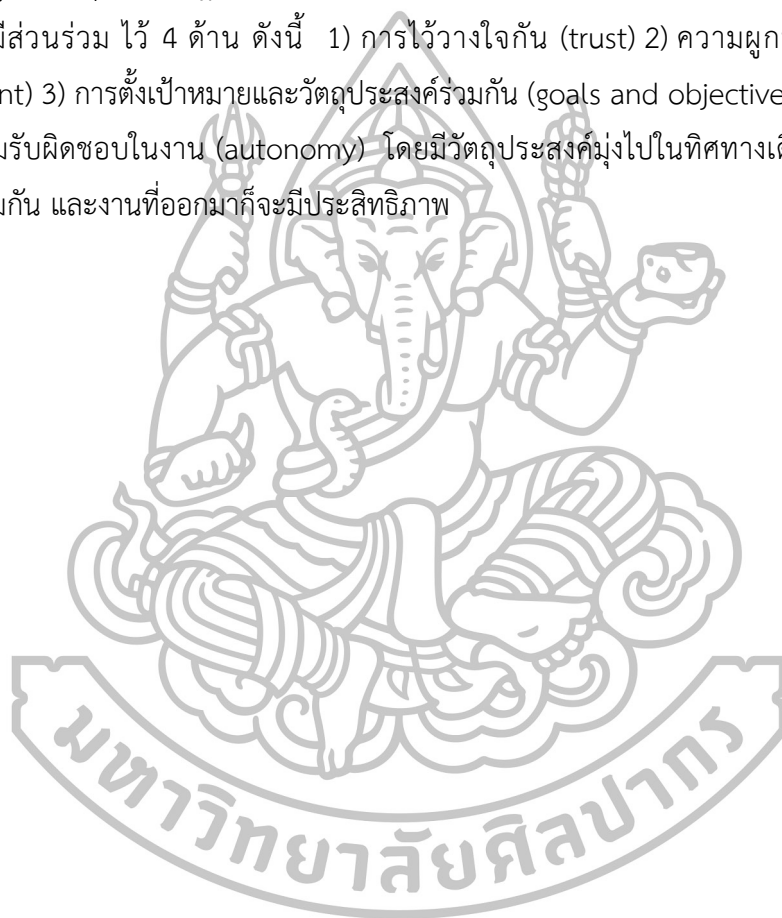
²⁹ Merz, Carol and Furman. (1997, 10 March). Community and school Promise and Padox. (Online). Available : <http://203.144.248.23/ericcvrent/detail.nsp>.

³⁰ A.M. Baksh, "The Relationship Between Participative Management and Job Attitudes," **Dissertation abstract International** 56 (July 1995), 351-A.

³¹ Smylie A Mark., Virginia Lazarus, and Jean Brownlee Conyers, "Instructional Outcomes of School – Based Participative Decision Making," **Educational Evaluation and Policy Analysis** 18 (1996), 181-198.

สรุป

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาในข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจาก เอกสาร วารสาร หนังสือ งานวิจัย และบทสัมภาษณ์ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งได้แนวคิดที่หลากหลาย แตกต่างกันไป ตามหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้มุ่งใช้ทฤษฎีของสวอนเบิร์ก (Swansburg) ซึ่งได้จัดกรอบพิจารณาในเรื่องการ บริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน (trust) 2) ความผูกพันที่จะปฏิบัติ (Commitment) 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) 4) ความเป็น อิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy) โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน มีความ รับผิดชอบร่วมกัน และงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพ



บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่ม
สระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2. ผลการ
เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิง
พรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 13 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of
analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้รักษาราชการแทน และ
หัวหน้าฝ่าย จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธี
วิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยที่กำหนดไว้
ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการศึกษาวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการวิจัย โดยนิยาม
ปัญหา ศักยภาพที่เกี่ยวเนื่องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ บทความ
กฎระเบียบ ปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนรายงานการวิจัยและ
วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงการและนำเสนอโครงการ นำเสนอโครงการวิจัยต่อภาค
วิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและ อนุมัติโครงการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการสร้างเครื่องมือสำหรับ
เก็บรวบรวมข้อมูล ทดลอง และปรับปรุงเครื่องมือ นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบ
คุณภาพ โดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่น แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด แล้ว
นำข้อมูลที่ได้ออกมาตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

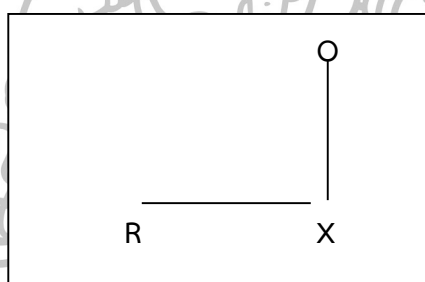
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานการวิจัย ร่างผลการ
วิเคราะห์ แปลผล และอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเสนอเพื่อให้ผู้ควบคุมสารนิพนธ์
ตรวจสอบ แก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อดำเนินการขอสอบสารนิพนธ์ ตลอดแก้ไขรายงานผลตามที่
คณะกรรมการชี้แนะ และจัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่างๆ ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลองแบบแผนงานวิจัยกลุ่มเดียวเพื่อตรวจสอบสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case design) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- | | | |
|---|---------|-------------------------|
| R | หมายถึง | กลุ่มตัวอย่าง |
| X | หมายถึง | ตัวแปรที่ศึกษา |
| O | หมายถึง | ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา |

ประชากร

ประชากรของงานวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 13 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการกำหนดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดสระยายโสม โรงเรียนวัดบ่อคู โรงเรียนวัดหนองยายทรัพย์ โรงเรียนบ้านรางโพธิ์ โรงเรียนวัดปทุมวนาราม โรงเรียนวัดนันทวัน โรงเรียนวัดสระพังลาน โรงเรียนวัดดอนสุโข โรงเรียนวัดใหม่ปทุมสูตร โรงเรียนพระราชสุจิตติวิทยา 2 โรงเรียนวัดดอนมะเกลือ โรงเรียนรัตนไพศาล และโรงเรียนวัดคลองตัน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหารประกอบด้วยผู้อำนวยการ ผู้รักษาราชการแทน และหัวหน้าฝ่าย จำนวน 2 คน และครูจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 52 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม
โรงเรียนกลุ่มสระยายโสม	13	13	26	26	52

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

¹ Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal for Education and Psychological Measurement* no.3 (November 1970), 608.

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยได้นำแนวคิดของ สวอนเบิร์ก (Swanburg)² ดังนี้

2.1 การไว้วางใจกัน (trust) หมายถึง การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร โดยผู้บริหารให้ออกาสเท่าที่เป็นไปได้ ด้วยการมอบภาระงานการตัดสินใจ และอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ความผูกพันที่จะปฏิบัติ (commitment) หมายถึง การสนับสนุนช่วยเหลือและฝักอปรวมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีโอกาสดำเนินการตัดสินใจกับผู้บริหาร มีประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความผูกพันที่จะปฏิบัติ โดยไม่ให้เกิดโทษ

2.3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) หมายถึง การเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม การร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การย่อมจะจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการร่วมกันประชุมปรึกษา (conference) เพื่อสร้างความชัดเจนทำให้มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy) หมายถึง ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล มีอิสระต่อการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้

² Russell C. Swansburg, *Management and Leadership for Nurse Manager*. 2nd ed. (Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1996), 391-393.

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของสวอนเบิร์ก (Swanburg)

ในการตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 นั้น ลักษณะการตอบแบบสอบถามเป็นการจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert's rating scale)³ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าประมวลกำหนดโครงสร้างตามความเหมาะสม เพื่อกำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนด

ขั้นที่ 3 นำเสนอแบบสอบถามที่สร้าง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และภาษาที่ใช้โดยเทคนิค IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5 – 1.0

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดโคกยายเกตุ โรงเรียนวัดจรเข้สามพัน

³ Renis Likert, *New Patterns of management* (New York: Mcgraw Hill Book Company Inc. 1996), 223.

โรงเรียนอนุบาลบ้านท่าพระยาจักร์ โรงเรียนวัดเขากำแพง โรงเรียนพานิชซีวูปถัมภ์ โรงเรียนวัดกลางบ้านดอน โรงเรียนวัดโบสถ์วิทยาการ โรงเรียนวัดยางสว่างอารมณ์ รวมทั้งสิ้น 32 คน

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁴ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา α (Alpha Coefficient) ของครอนบาคเท่ากับ .970

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างตามขั้นตอนที่วางไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังประธานกลุ่มสระยายโสเม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือ จากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นประชากรที่ตอบแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาต่างๆ ด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนในกลุ่มสระยายโสเมเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อกรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีการทางสถิติที่ใช้

3. การนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

⁴ Lee J.Cronbarch, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 160-161.

2. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มโรงเรียนสระยาโยสม ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แปลความหมายแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แนวคิดของ เบสท์ (Best)⁵ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

มัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

มัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

มัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

มัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างจึงนำไปทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

⁵ John W.Best, **Research in Education** (New jersey : Prentic – Hall Inc. 1970),

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) นี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้โรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 13 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารประกอบด้วยผู้อำนวยการ ผู้รักษาการแทน และหัวหน้าฝ่าย จำนวน 2 คน และ ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 52 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แปลความหมายแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แนวคิดของ เบสท์ (Best) ใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง เมื่อพบความแตกต่างจึงนำไปทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ โรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม จำนวน 13 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ประกอบด้วยผู้อำนวยการผู้รักษาราชการแทน และหัวหน้าฝ่ายจำนวน 2 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 52 คน ได้รับการตอบกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 52 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	18	34.62
หญิง	34	65.38
รวม	52	100.00
2. อายุ		
21-30 ปี	2	3.84
31-40 ปี	7	13.46
41-50 ปี	18	34.62
51 ปีขึ้นไป	25	48.08
รวม	52	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	32	61.54
ปริญญาโท	17	32.69
ปริญญาเอก	3	5.77
รวม	52	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหาร	26	50.00
ครูผู้สอน	26	50.00
รวม	52	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	5	9.62
6-10 ปี	6	11.54
11-15 ปี	6	11.54
16-20 ปี	12	23.08
20 ปี ขึ้นไป	23	44.22
รวม	52	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.38 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มาก ที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 48.08 รองลงมา อายุ 41-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 และอายุ 21-30ปี น้อยสุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อย ละ 61.54 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 32.69 และปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.77 ตำแหน่งหน้าที่ที่มีจำนวนเท่ากันคือ ผู้บริหาร จำนวน 26 คน คิด เป็นร้อยละ 50.00 และครูผู้สอน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป มากสุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 44.23 รองลงมา 16-20 ปี จำนวน 12 คน คิด เป็นร้อยละ 23.08 รองลงมาคือ 6-10 ปี และ 11-15 ปี มีจำนวน เท่ากันคือ จำนวน 6 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.54 และ ไม่เกิน 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.62

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิด ของเบสท์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

n = 13

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในกลุ่มสระยายโสม	รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การไว้วางใจกัน	3.70	.56	มาก
2. ความผูกพันที่จะปฏิบัติ	3.84	.63	มาก
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน	3.81	.60	มาก
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบใน งาน	3.81	.53	มาก
รวม	3.71	.53	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันที่จะปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.63) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.53) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.60) และการไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ในระหว่าง 0.53 – 0.63 มีการกระจายข้อมูลน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในแต่ละด้านเป็นรายการข้อย่อย ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4 – ตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน

n = 13

ด้านการไว้วางใจกัน	รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ครูมีโอกาสตัดสินใจในการทำงาน	3.60	.50	มาก
2.ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครูในการทำงาน	3.56	.75	มาก
3.ผู้บริหารให้โอกาสครูในการทำงาน	3.77	.70	มาก
4.ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.73	.69	มาก
5.ครูได้รับการไว้วางใจให้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.81	.74	มาก
รวม	3.70	.56	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการไว้วางใจกัน ในภาพรวมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูได้รับการไว้วางใจให้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.74) ผู้บริหารให้โอกาสครูในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครูในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.75) ครูมีโอกาสตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ในระหว่าง 0.50 – 0.75 มีการกระจายข้อมูลมาก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มระยะยาวโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความผูกพันที่จะปฏิบัติ

n = 13

ด้านความผูกพันที่จะปฏิบัติ	รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการปฏิบัติงาน	3.79	.75	มาก
2. ผู้บริหารร่วมปฏิบัติงานกับครูอย่างใกล้ชิด	3.81	.82	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมกันปฏิบัติงาน	3.81	.82	มาก
4. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรแก่ครู	3.88	.76	มาก
5. ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ใช้ความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน	3.88	.76	มาก
รวม	3.84	.63	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มระยะยาวโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความผูกพันที่จะปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรแก่ครู ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.76) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ใช้ความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.76) ผู้บริหารร่วมปฏิบัติงานกับครูอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.82) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมกันปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.82) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ในระหว่าง 0.76 – 0.82 มีการกระจายข้อมูลมาก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

n = 13

ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน	รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.83	.73	มาก
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน	3.81	.72	มาก
3. ผู้บริหารและครูช่วยกันขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	3.79	.77	มาก
4. ผู้บริหารและครูร่วมกันปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.73	.66	มาก
5. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นที่สอดคล้องและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.79	.67	มาก
รวม	3.81	.60	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.72) ผู้บริหารและครูช่วยกันขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.77) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นที่สอดคล้องและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารและครูร่วมกันปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ในระหว่าง 0.66 – 0.77 มีการกระจายข้อมูลมากแสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มระยะยาวโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

n = 13

ด้านด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารและครูรับผิดชอบหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.79	.64	มาก
2. ครูทุ่มเทและเต็มใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.90	.69	มาก
3. ครูสามารถตัดสินใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่	3.83	.58	มาก
4. ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.79	.70	มาก
5. ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเอง และสามารถนำเสนอต่อผู้บริหารได้	3.83	.68	มาก
รวม	3.81	.53	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มระยะยาวโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูทุ่มเทและเต็มใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.69) ครูสามารถตัดสินใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.58) ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองและสามารถนำเสนอต่อผู้บริหารได้ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารและครูรับผิดชอบหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.64) ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ในระหว่าง 0.58 – 0.70 มีการกระจายข้อมูลมาก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกสถานภาพ

ในการวิเคราะห์ผลเปรียบเทียบความคิดเห็น ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนใน
กลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์
ค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) โดยภาพรวมและรายด้าน ดังในตารางที่ 8 – 12 ดังนี้

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่ม
สระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ

n = 52

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	เพศชาย (n=18)		เพศหญิง (n=34)		t	sig (2-Tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การไว้วางใจกัน	3.80	.518	3.64	.584	.966	.339
2. ความผูกพันที่จะปฏิบัติ	4.00	.568	3.75	.654	1.369	.177
3. การตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.86	.447	3.77	.665	.526	.601
4. ความเป็นอิสระต่อความ รับผิดชอบในงาน	3.75	.492	3.83	.546	-.572	.507
รวม	3.77	.484	3.74	.509	.241	.811

จากตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยาย
โสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า
เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและราย
ด้าน

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่ม
 สระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามอายุ

n = 52

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	.238	3	.079	.240	.868
	ภายในกลุ่ม	15.891	48	.331		
	รวม	16.130	51			
2. ความผูกพันที่จะปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.349	3	.450	1.135	.344
	ภายในกลุ่ม	19.012	48	.396		
	รวม	20.361	51			
3. การตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.817	3	.606	1.788	.162
	ภายในกลุ่ม	16.260	48	.339		
	รวม	18.077	51			
4. ความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.595	3	.198	.706	.553
	ภายในกลุ่ม	13.482	48	.281		
	รวม	14.077	51			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.369	3	.123	.484	.695
	ภายในกลุ่ม	13.482	48	.254		
	รวม	14.007	51			

จากตารางที่ 9 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
 โรงเรียนในกลุ่มสาระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดย
 ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่ม
 สระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต เมื่อจำแนกตามระดับ
 การศึกษา

n = 52

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	4.543	2	2.272	9.607	.000**
	ภายในกลุ่ม	11.586	49	.236		
	รวม	16.130	51			
2. ความผูกพันที่จะปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.768	2	2.384	7.492	.001**
	ภายในกลุ่ม	15.593	49	.318		
	รวม	20.361	51			
3. การตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.812	2	1.406	4.514	.016*
	ภายในกลุ่ม	15.265	49	.312		
	รวม	18.077	51			
4. ความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.888	2	1.944	9.348	.000**
	ภายในกลุ่ม	10.189	49	.208		
	รวม	14.077	51			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.203	2	2.101	12.319	.000**
	ภายในกลุ่ม	8.358	49	.171		
	รวม	12.561	51			

** Sig < 0.01, *Sig <0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 12.319$, $Sig = .000$) จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกับการศึกษาระดับปริญญาโท

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการไว้วางใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 9.607$, $Sig = 0.01$) จึงทำการทดสอบความ

แตกต่างกันรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีกับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ด้านความผูกพันที่จะปฏิบัติ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ต่อความผูกพันที่จะปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 7.492$, Sig. = 0.01) จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีกับการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่อการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.514$, Sig. = 0.016) จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีกับการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานที่แตกต่าง พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่อความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 9.348$, Sig. = 0.00) จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีกับการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่ม สระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่

n = 52

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้บริหาร (n=26)		ครู (n=26)		t	sig (2-Tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การไว้วางใจกัน	4.12	.26	3.29	.47	7.84	.000**
2. ความผูกพันที่จะปฏิบัติ	4.29	.40	3.38	.48	7.38	.000**
3. การตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.23	.45	3.38	.38	7.29	.000**
4. ความเป็นอิสระต่อความ รับผิดชอบในงาน	4.17	.31	3.44	.43	6.97	.000**
รวม	4.14	.20	3.37	.37	9.18	.000**

** Sig < 0.01

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t=9.18$, $sig=.000$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการไว้วางใจกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 7.84$, $sig = .000$) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันที่จะปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 7.38$, $sig = .000$) มีความคิดเห็นต่อการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 7.29$, $sig = .000$) และมีความคิดเห็นต่อ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 6.97$, $sig = .000$)

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

n = 52

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.194	4	.299	.940	.449
	ภายในกลุ่ม	14.935	47	.318		
	รวม	16.130	51			
2. ความผูกพันที่จะปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.844	4	.711	1.908	.125
	ภายในกลุ่ม	17.517	47	.373		
	รวม	20.361	51			
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.228	4	.557	1.651	.177
	ภายในกลุ่ม	15.849	47	.337		
	รวม	18.077	51			
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.214	4	.304	1.109	.363
	ภายในกลุ่ม	12.862	47	.274		
	รวม	14.077	51			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.765	4	.191	.762	.555
	ภายในกลุ่ม	11.796	47	.251		
	รวม	12.561	51			

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสพการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 13 โรงเรียน เป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูซึ่งเกี่ยวกับ การไว้วางใจ ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง เมื่อพบความแตกต่างจึงนำไปทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันที่จะปฏิบัติ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการไว้วางใจกัน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า

2.1 เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5 ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยนำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครู ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน โดยมีหลักของประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานในการทำงาน มองหาข้อดีและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความผูกพัน อยากเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน และให้ความมีอิสระในการปฏิบัติงานแก่ครู จึงทำให้ครูและผู้บริหารรู้และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพและเกิดความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศรี จาตุรพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และควมมีอิสระในความรับผิดชอบในงาน และสอดคล้องกับ นัยนา นิลพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสถานภาพ พบว่า ระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เนื่องจาก ตำแหน่งและหน้าที่ที่แตกต่างกัน ทำให้ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็น มุมมองและทัศนคติในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกัน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความคิดเห็นในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทวี ะโหลฐาน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูจำแนกตามตำแหน่งพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมาโคไลน์ (Marcoline) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหารโรงเรียนในรัฐเพนซิลวาเนีย พบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และมนตรี แก้วสำโรง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วน เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานมีความเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ไม่

แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี แก้วสำโรง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการค้นพบของการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการไว้ใจกัน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความไว้ใจกันในการทำงาน โดยเริ่มจากการมอบอำนาจการตัดสินใจ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ เพื่อให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการปรึกษาหารือ รับฟังข้อคิดเห็น และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีการตั้งเป้าหมาย นโยบาย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนร่วมกัน โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน มีการทำกิจกรรมสานสัมพันธ์ร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาหรือศึกษาดูงานให้กับครู การจัดอบรมเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมภายในโรงเรียน

2. ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรชี้แจงให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรในเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมภายในโรงเรียนให้มากขึ้น มีการจัดกิจกรรมระดมความคิดที่หลากหลาย ที่นำมาสู่การทำงานแบบมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญกับทุกคน แล้วนำความคิดเห็นมาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกันของโรงเรียน โดยเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูทุกคนมีได้เข้ามาทำหน้าที่ในการบริหารงานในโรงเรียนในงานต่างๆ ทัดเทียมกัน โดยไม่ต้องคำนึงระดับการศึกษาที่แตกต่างของบุคคล มีการสร้างความไว้ใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานให้อยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันที่จะปฏิบัติงานร่วมกันภายในโรงเรียน มอบอำนาจในคิดและการตัดสินใจให้แก่ครูในโรงเรียนในการทำงานและแก้ไขปัญหา สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันก่อให้เกิดการเรียนรู้งานและหน้าที่หลากหลายภายในโรงเรียนนั้นทำให้ครูเป็นบุคคล

ที่มีคุณภาพ มีความสามารถ และมีความสามัคคีกันในหมู่คณะในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนร่วมเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรมีผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับแรงจูงใจในการทำงาน ของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. ควรมีการศึกษากาการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลกระทบต่องานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- เกษมศรี จาตุรพันธ์. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. **ภาวะผู้นำ**. ชลบุรี:ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ:บุ๊คพอยท์,
2545
- ฉลาด จันทร์สมบัติ, “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”,
วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม -
สิงหาคม 2554.
- ชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูใน
สถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ธงชัย สันติวงษ์. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2543.
- บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงาน
วิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2553.
- มนตรี แก้วสำโรง. “การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัด
นครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2553.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น และราชการ**, กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์, 2553.
- รัชนิดา นิลมณี. “ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3” วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- วิโรจน์ สารัตนะ. **โรงเรียน: องค์กรแห่งการเรียนรู้** กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธิ์, 2544.
- สมเดช สีแสง. **คู่มือการบริหารแบบโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ**
ชัยนาท:ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู, 2547.

- สมยศ นาวิการ. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2554.
- สุดา ทัพสุวรรณ, “บ้านกับโรงเรียน” บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, พฤษภาคม – สิงหาคม 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545-2559 : ฉบับสรุป** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด, 2545.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **รายงานผลการประชุมรับฟังความคิดเห็น เรื่องการมีส่วนร่วมของการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ่อ แม่ ผู้ปกครองและการศึกษาทางเลือก.** 2548.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **รวมกฎหมายการศึกษา ฉบับเพื่อการปฏิบัติงานด้านกฎหมายการศึกษา,** กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนากฎหมายการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติงาน** กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลปะการพิมพ์, 2548
- อุดรรัถย์ คำลุน. “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. 2554.
- อุทัย บุญประเสริฐ, **การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

ต่างประเทศ

- A.M. Baksh, “The Relationship Between Participative Management and Job Attitudes,” **Dissertation abstract International** 56, July 1995
- Arnstein, S.R. “A ladder of Citizen Participation,” **Journal of the American Institute of Planners.** No.4, July 1969.
- Bryman A., **Leadership in Organization** London : Roytedge & Kegan Paul – Hall, 1986.

- Best John W., **Research in Education** New jersey : Prentic – Hall Inc. 1970.
- Gray A.Yulk, **Leadership in Organization** New York: Prentice-Hall, 1981.
- Hoy Wayne K. and Cecil Miskel, **Educational Administration : Theory Research and Practice** New York: Random House, 1978.
- Huntington, S.P. and Nelson, J.M. 1975. **No Easy Choice: Political Participation in Developing Countries.** Cambridge, Massachusetts.
- Krejcie Robert V., and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Reseach Activities,” **Journal for Education and Psychological Measurement** no.3 ,November 1970.
- Likert Renis, **New Patterns of management** (New York: Mcgraw Hill Book Company Inc. 1996.
- Marcoline, Joseph F. “A Survey of Shared Decision – making in/Pennsylvania: Comparing Teacher,” **Dissertation Abstracts Intemational.** (n.p.), 1990.
- Merz, Carol and Furman.. **Community and school Promise and Padox. (Online). Available :** <http://203.144.248.23/ericcvrent/detail.nsp>.
- House Robert J., **Managerial Process and Organization Behavior** New York: Scott Foresman and company, 10 March 1970.
- Schuler, Barbara L. “Citizen Participation in Educational Decision Making.” **Doctoral Dissertation Abstracts Intemationa.** Indiana State University, 1990.
- Smylie A Mark., Virginia Lazarus, and Jean Brownlee Conyers,”**Instructional Outcomes of School – Based Participative Decision Making,**” **Educational Evaluation and Policy Analysis 18, 1996.**
- Swansburg Russell, **Management and Leadership for Nurse Manager. 2nd ed.** Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1996.
- Vroom Victor H. and Edward L.Deci, **Management and Motivation** New York: Penquin Book Ltd., 1970.





ที่ ศธ 0520.203.2 / 189



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

31 มกราคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายไพฑูรย์ ลอยแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวเทพพร ขำเมธา รหัสนักศึกษา 54252351 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสเม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

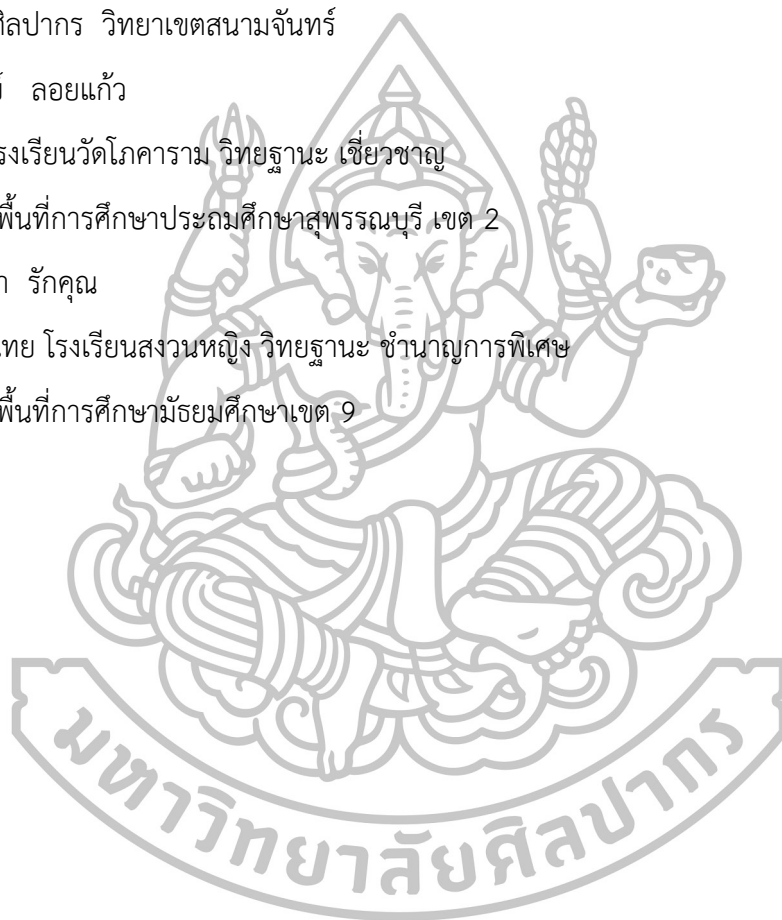
รักษาราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจเครื่องมืองานวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ
อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสนามจันทร์
2. นายไพฑูรย์ ลอยแก้ว
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโศการาม วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. นางกฤษณา รักคุณ
ครูสอนภาษาไทย โรงเรียนสงวนหญิง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9







ที่ ศธ 0520.203.2 / ๑๖๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

7 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านท่าพระยาจักร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย นางสาวเทพพร ขำเมธา รหัสนักศึกษา 54252351 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร มีความประสงค์จะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่
ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไป
ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้



ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สายสุดา เตี้ยเจริญ)

รักษาราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

1. โรงเรียนวัดโคกยายเกตุ
2. โรงเรียนบ้านจรเข้สามพัน
3. โรงเรียนอนุบาลบ้านท่าพระยาจักร
4. โรงเรียนวัดเขากำแพง
5. โรงเรียนพานิชชีวอุปลัมภ์
6. โรงเรียนวัดกลางบ้านดอน
7. โรงเรียนวัดโบสถ์วิทยาการ
8. โรงเรียนวัดยางสว่างอารมณ์





Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.970	.971	20

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.414	4.219	4.625	.406	1.096	.010	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	84.0000	88.129	.820	.	.968
x2	83.8125	89.770	.839	.	.968
x3	83.7812	90.434	.773	.	.969
x4	83.7500	90.968	.816	.	.968
x5	83.7812	90.886	.823	.	.968
x6	83.9062	88.539	.890	.	.967
x7	84.0312	85.644	.818	.	.969
x8	83.9062	86.281	.828	.	.968
x9	83.6562	93.910	.520	.	.971
x10	83.8438	88.846	.847	.	.968
x11	83.9062	92.152	.563	.	.971
x12	83.8750	92.565	.521	.	.971
x13	84.0625	87.867	.811	.	.968
x14	83.9375	87.028	.887	.	.967
x15	83.9688	87.451	.863	.	.968
x16	83.8125	90.415	.777	.	.969
x17	83.7500	90.065	.811	.	.968
x18	83.8125	90.351	.783	.	.969
x19	83.8750	90.371	.792	.	.968
x20	83.8750	90.113	.817	.	.968



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 1495



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

3 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวเทพพร ขำเมธา นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพบูลย์ศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 08-1259-4329, 0-3421-8788

รายชื่อโรงเรียนประชากร/กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตำบลสระพังลาน

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภท
1	โรงเรียนวัดสระพังลาน	โรงเรียนขยายโอกาส
2	โรงเรียนวัดดอนสุโข	โรงเรียนประถมศึกษา
3	โรงเรียนวัดนันทวัน	โรงเรียนประถมศึกษา
4	โรงเรียนพระราชสุจิตต์วิทยา 2	โรงเรียนประถมศึกษา

ตำบลระยายโสม

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภท
1	โรงเรียนวัดระยายโสม	โรงเรียนประถมศึกษา
2	โรงเรียนวัดคลองตัน	โรงเรียนประถมศึกษา
3	โรงเรียนวัดใหม่ปทุมสูตร	โรงเรียนประถมศึกษา
4	โรงเรียนวัดหนองยายทรัพย์	โรงเรียนประถมศึกษา
5	โรงเรียนวัดบ่อคู	โรงเรียนประถมศึกษา

ตำบลกระเช้าสามพัน

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภท
1	โรงเรียนวัดปทุมวนาราม	โรงเรียนประถมศึกษา
2	โรงเรียนบ้านรางโพธิ์	โรงเรียนประถมศึกษา
3	โรงเรียนรัตนไพศาล	โรงเรียนเอกชน

ตำบลดอนมะเกลือ

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภท
1	โรงเรียนวัดดอนมะเกลือ	โรงเรียนขยายโอกาส



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษา กลุ่มสาระฯ โสม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความให้ตรงกับสถานภาพตามความเป็นจริง
เกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	[] 01
2	อายุ <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	[] 02
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	[] 03
4	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ/รักษาการ/หัวหน้าฝ่าย) <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน	[] 04
5	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปี ขึ้นไป	[] 05

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. การไว้วางใจกัน							
1.	ครูมีโอกาสตัดสินใจในการทำงาน						[] 06
2.	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครูในการทำงาน						[] 07
3.	ผู้บริหารให้โอกาสครูในการทำงาน						[] 08
4.	ผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						[] 09
5.	ครูได้รับการไว้วางใจให้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง						[] 10
2. ความผูกพันที่จะปฏิบัติ							
6.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการปฏิบัติงาน						[] 11
7.	ผู้บริหารร่วมปฏิบัติงานกับครูอย่างใกล้ชิด						[] 12
8.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมกันปฏิบัติงาน						[] 13
9.	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรแก่ครู						[] 14
10.	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ใช้ความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน						[] 15
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน							
11.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน						[] 16

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
12.	ผู้บริหารและครุร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน						[] 17
13.	ผู้บริหารและครุช่วยกันจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น						[] 18
14.	ผู้บริหารและครุร่วมกันปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกัน						[] 19
15.	ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นที่สอดคล้องและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						[] 20
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน							
16.	ผู้บริหารและครุรับผิดชอบหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน						[] 21
17.	ครุทุ่มเทและเต็มใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่						[] 22
18.	ครุสามารถตัดสินใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่						[] 23
19.	ครุมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง						[] 24
20.	ครุสามารถพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองและสามารถนำเสนอต่อผู้บริหารได้						[] 25

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวเทวพร ชำเมธา
ที่อยู่	200 ม.3 ต.หนองโอง อ.อุทุมพร จ.สุพรรณบุรี 72160
ที่ทำงาน	โรงเรียนวัดสระพังลาน ม.6 ต.สระพังลาน อ.อุทุมพร จ.สุพรรณบุรี 72220
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนกาญจนาภิเษก-วิทยาลัย สุพรรณบุรี อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี
พ.ศ. 2552	สำเร็จการศึกษาปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชา การสอนภาษาอังกฤษ วิชาโท การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2554	ศึกษาต่อปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จ.นครปฐม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553 – 2554	ครูผู้สอนโรงเรียนบางพลีพัฒนศึกษา อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ
พ.ศ. 2554 – 2556	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดสระพังลาน ต.สระพังลาน อ.อุทุมพร จ.สุพรรณบุรี
พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดสระพังลาน ต.สระพังลาน อ.อุทุมพร จ.สุพรรณบุรี