



การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา
จังหวัดสุพรรณบุรี



โดย
นางสาวทับทิม แสงอินทร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา
จังหวัดสุพรรณบุรี



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF SUANGSUTTHAWITTAYA SCHOOL
IN SUPHANBURI PROVINCE



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 2016
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี” เสนอโดย นางสาวทับทิม แสงอินทร์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

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

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธ์)

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

.....กรรมการ

(ดร. รสพร ทองธรรมจินดา)

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

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์)

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



57252308 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทับทิม แสงอินทร์: การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. 116 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารจำนวน 2 คน ครูจำนวน 22 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของชูชาติ พวงสมจิตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกัน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2559

57252308 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORD : PARTICIPATIVE ADMINISTRATION

TABTIM SANGIN: PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF SUANGSUTTHAWITTAYA SCHOOL IN SUPHANBURI PROVINCE. AN INDEPENDENT STUDY ADVISOR: ASSISTANT PROFESSOR SAKDIPAN TONWIMONRAT, Ph.D. 116 pp.

The purposes of this research were to determine 1) participative administration of Suangsutthawittaya School in Suphanburi Province, 2) compare opinions concerning to participative administration of Suangsutthawittaya School in Suphanburi Province by the demographical characteristics. This research is a descriptive research. The population in this research as: 2 administrators, 22 teachers and 13 basic education school board including a total 37. The instrument for collecting data was a questionnaire about participative administration based on Choochat Phungsomjit concept. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation.

The research findings were as follows:

1. Participative administration of Suangsutthawittaya School in Suphanburi Province was at a high level in an overall and each aspect. They ranked from the highest to the lowest arithmetic mean as: the complete, correct, and up to date information giving for every one, the Commitment and sense of belonging in work unit, the collaboration in objective determination, goal, and responsibility in implementation, the Decentralization and empowering for decision making, the freedom to be responsible and self-care, and the trustworthy respectively.

2. The opinions concerning to participative administration of Suangsutthawittaya School in Suphanburi Province by the demographical characteristics, finding: The respondents who have gender, age, education level, position and work experience difference had opinions concerning to participative administration of Suangsutthawittaya School in Suphanburi Province different in an overall and each aspect.

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2016

An Independent Study Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความเมตตากรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดร.รศพร ทองธรรมจินดา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทักษะทางการคิด และการบริหารจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ ที่เมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและช่วยตรวจสอบความถูกต้องของการวิเคราะห์และการแปลผลของแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณนายพิทยา แก้วทิพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรีที่ให้ความอนุเคราะห์ในการใช้โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาเป็นหน่วยวิเคราะห์ พร้อมทั้งขอขอบคุณคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกท่านของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อระลึกถึงพระคุณบิดามารดาที่ให้อชีวิต อบรมสั่งสอน และคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ อบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ข้อคำถามของการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	13
การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	13
ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	13
หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	15
รูปแบบและวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	21
ลักษณะและระดับของการมีส่วนร่วม.....	26
ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	28
วิวัฒนาการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	34
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	36
ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา.....	39
ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา.....	41
การบริหารที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	42
ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
งานวิจัยในประเทศ.....	48
งานวิจัยต่างประเทศ.....	58

บทที่	หน้า
สรุป.....	60
3 การดำเนินการวิจัย	61
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	61
ระเบียบวิธีวิจัย.....	62
แผนแบบการวิจัย	62
ประชากร	62
ตัวแปร	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สรุป.....	66
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี.....	69
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ส่วนบุคคล.....	76
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	85
สรุปผลการวิจัย.....	85
อภิปรายผล	88
ข้อเสนอแนะ	100
รายการอ้างอิง	101
ภาษาไทย.....	101
ภาษาอังกฤษ.....	105
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	108
ภาคผนวก ข เครื่องมือในการวิจัย	110
ประวัติผู้วิจัย.....	116

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงผลการพัฒนาของผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2556 และ 2557 โรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9..... 47
2	แสดงจำนวนข้อมูลนักเรียน โรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา ปีการศึกษา 2558 47
3	แสดงจำนวนข้อมูลบุคลากร โรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา ปีการศึกษา 2558..... 48
4	กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย 62
5	จำนวนของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน 68
6	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม 70
7	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการกระจายอำนาจและการ ให้อำนาจในการตัดสินใจ 71
8	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความไว้วางใจกัน 72
9	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 73
10	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบ และสามารถดูแลตนเองได้ 74
11	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็น เจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 74
12	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 75
13	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน..... 76
14	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน 78

15	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน 79	79
16	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน 81	81
17	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน 83	83



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	11
2	ขอบเขตทฤษฎีของการวิจัย	12
3	แสดงภาพแทนต่อเนื้อหาของรูปแบบในการบริหาร	18
4	แสดงประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 รูปแบบ	23
5	แสดงวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางของ Joseph Putti	26
6	โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี	46



บทที่ 1

บทนำ

สภาพของโลกปัจจุบันเมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 จะพบได้ว่าทั้งระบบไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา ครอบครัว วิถีชีวิต มีแนวโน้มไปในทางที่วิกฤติ เราจะพบปัญหาต่างๆ มากมายและมีแนวโน้มที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เลวร้ายลง หรือมีวิกฤตการณ์ที่รุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาภาวะโลกร้อน (Global Warming) ภัยคุกคามจากสภาวะอากาศ ความเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศในโลก หิมะและธารน้ำแข็งละลายอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติอย่างรุนแรง น้ำท่วมครั้งใหญ่ สึนามิ พายุหิมะ พายุเฮอริเคน พายุไต้ฝุ่น แผ่นดินไหว ไฟป่า ความแห้งแล้งอย่างรุนแรง ขาดแคลนน้ำ ขาดแคลนอาหาร การแพร่กระจายของโรคระบาดทั้งที่เคยเกิดมาแล้วและโรคระบาดใหม่ๆ ปัญหาสงคราม ภัยจากการก่อการร้ายและความขัดแย้ง เศรษฐกิจตกต่ำ ศีลธรรมในสังคมเสื่อมลง จนเกิดปัญหาที่ตามมาจากยุคโลกาภิวัตน์ ทุนนิยมเสรี กระแสวัตถุนิยม บริโภคนิยม จากสภาพปัญหา การเปลี่ยนแปลง แนวโน้ม ความท้าทายที่กล่าวมา ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจต้องปรับตัวและแสวงหาวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรสามารถฝ่าฟันกับวิกฤตที่เผชิญอยู่ในปัจจุบันและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต¹ ซึ่งภายใต้การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์นี้ การพัฒนาประเทศไทยให้มีความพร้อมในการแข่งขันในเวทีโลกได้นั้น จะต้องเพิ่มคุณภาพของคนให้มีศักยภาพในการผลิตเพื่อการแข่งขันให้ได้ ซึ่งการลงทุนทางการศึกษาเท่านั้น ที่จะช่วยพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน แต่กระบวนการลงทุนทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ใช้ทุนจำนวนมากและรูปแบบหลากหลาย ภาครัฐเองซึ่งเป็นองค์กรหลักที่มารับภาระในการลงทุนการศึกษา ก็มีข้อจำกัดด้านงบประมาณการจัดการศึกษา และไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถแบกรับภารกิจทั้งหมดและตอบสนองความต้องการด้านการเรียนรู้อันหลากหลายของชุมชนได้ ดังนั้น การแสวงหาผู้ร่วมดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาจึงสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งมีเนื้อหาที่ส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยระบุว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน² โดยสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ซึ่งมีแนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการ

¹ รัตติกรณ์ จงวิศาล, ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 65.

² ประยูร อัครบวรและคณะ, การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 14.

พัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ³

ดังนั้น การบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศไทย จึงมีแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานระดับปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้ทรัพยากรบุคคลของชาติมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ และคุณธรรมทั้งการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขต่อไป การกระจายอำนาจในทางการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจจากหน่วยงานส่วนกลางไปยังสถานศึกษา และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ความสำเร็จของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้มีอิสระในการบริหารจัดการ สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การกระบวนการพัฒนาตนเองตามธรรมชาติของผู้เรียนและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ครบทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง⁴

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะผู้ปกครองต้องอาศัยการนำกระบวนการมีส่วนร่วมมาใช้ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปัจจุบันแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ในมาตรา 8(2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษาที่จัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องปฏิบัติตามโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาย่อมจะช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ช่วยให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน ชุมชนรักและหวงแหนสถานศึกษาซึ่งส่งผลให้ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนทรัพยากรการศึกษาและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในการจัดการศึกษานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ ที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก หากชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา รวมถึงการเชิญผู้ปกครองที่มีความรู้และมีเวลาว่างมาเป็นครูพ่อครูแม่ให้ความรู้ด้านวิชาการ ด้านภูมิปัญญากับบุตรหลาน ย่อมเกิดผลดีทั้งต่อโรงเรียนที่ได้บุคลากรเพิ่ม

³ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สรุปรสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559 เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2559 เข้าถึงได้จาก <http://www.ldd.go.th/th-TH/-ฉบับที่-11-พ.ศ.-2555-2559/>

⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (กรุงเทพมหานคร:พริกหวาน, 2545), 28-29.

ส่วนผู้ปกครองย่อมภาคภูมิใจที่ได้สอนบุตรหลานในโรงเรียนรวมถึงนักเรียนที่จะมีความเคารพและนับถือในตัวผู้ปกครองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน⁵

สำหรับประเทศไทย การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) รัฐบาลจะมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และมีกรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่⁶ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกภาคส่วนของสังคมนั้นเห็นตรงกันว่า การศึกษาเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างคนไทยให้มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ซึ่งต้องส่งเสริมให้ผู้มีส่วนร่วมทางการศึกษา ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคท้องถิ่น และภาคส่วนต่างๆ ในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมส่งเสริม สนับสนุน ลงทุนด้านการศึกษาและให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น นโยบายและเจตนารมณ์การปฏิรูปการศึกษาของรัฐให้ความสำคัญกับความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา พร้อมทั้งวางยุทธศาสตร์ระยะยาวและระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปการศึกษาให้ดีขึ้น ภายใต้แนวคิดรวมพลัง ความร่วมมือของทุกภาคส่วนเพื่อการศึกษา “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น และเกิดขึ้นจริงบนพื้นที่”⁷ แต่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการไปแล้วกว่า 6 ปี การศึกษาของไทยโดยรวมอาจกล่าวได้ว่ายังเป็นปัญหาอยู่ โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา คุณภาพผู้เรียน ด้านครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ การศึกษาด้านการเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาที่ไม่ทั่วถึง เท่าเทียมและด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน ก็ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศได้⁸ และจากอดีตที่ผ่านมาพบว่า ผู้ปกครองและประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อยมาก ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งเป็นเพียงคณะกรรมการที่ปรึกษา มีส่วนร่วมในการบริจาคและหาทรัพยากรสนับสนุนโรงเรียน ทำการประชาสัมพันธ์ และร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น ส่วนคณะกรรมการศึกษา หรือคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีมาตั้งแต่เริ่มประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2464

⁵ ธารสินธุ์ บัลลังก์ปัทมา, “บทบาทประชาชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา” *The city Journal* 4, 85(1-15 มีนาคม 2551): 30.

⁶ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561)* (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2552), 4.

⁷ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, “บทสรุปผู้บริหาร” *โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (พ.ศ.2557-2560) สะท้อนปัญหาและทางออกต่อโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย* (มีนาคม 2558): ก.

⁸ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, *ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปประเทศไทย*, ม.ป.น.

และในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในระยะต่อมาก็ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาด้วย แต่กลับพบว่าบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการดังกล่าวไม่ปรากฏผลในทางปฏิบัติมากนัก เนื่องจากเป็นเพียงคณะกรรมการที่ปรึกษา ส่วนอำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการปรับโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาในการดำเนินการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา อาจทำให้เกิดผลกระทบทางด้านการเมือง การปกครอง การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติการจัดโครงสร้างองค์การ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณ การต่อต้านของผู้เสียอำนาจ ความพร้อมของหน่วยงานและบุคลากรในส่วนกลางระดับกระทรวง ความพร้อมของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา การเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาระงานของครูและผู้บริหาร การตรวจสอบ เวลา การจัดการเรียนการสอนและผลการเรียน⁹

ดังนั้น ในการพัฒนาโรงเรียนระบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองโดยการใช้หลักการบริหารที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริงซึ่งการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือว่าเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบหนึ่งที่ได้รับการสนใจในการบริหารโรงเรียนในปัจจุบัน เพราะเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 เมื่อนำไปใช้ในสถานศึกษาจึงเป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญของโรงเรียน เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น และการที่ครู ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณ จึงเกิดแนวทางการใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้สมาชิก ทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารจัดการศึกษา การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน¹⁰ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการสานรอยต่อหรือต่อยอดรูปแบบการบริหารราชการ

⁹ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management : SBM) , เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2559 เข้าถึงได้จาก http://www.krumpai.net/sbm_somsak.htm

¹⁰ อุทัย บุญประเสริฐ, การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 49.

ความเข้มงวดที่มากเกินไปและความไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัวกระตุ้นให้เกิดรูปแบบการบริหารโดยการมีส่วนร่วมทฤษฎีใหม่ๆ ขององค์กรเหล่านี้ เน้นความสำคัญของขวัญในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ทำงานมากขึ้น ความสำคัญในการจูงใจผู้ทำงานและการสร้างองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้น องค์กรจึงถูกสร้างขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของผู้ทำงาน ในการกลับกันจะส่งผลต่อให้ผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้น¹¹

จากเหตุผลดังกล่าว การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น อาจมีรูปแบบการบริหารสำคัญหลายประการ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถือเป็นรูปแบบสำคัญประการหนึ่งที่ได้รับความสนใจในวงการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นแนวทางการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับความรับผิดชอบและความร่วมมือในการพัฒนา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่จุดมุ่งหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาของการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมักเกิดปัญหาการขาดเทคนิคในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญรวมทั้งไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหาร การขาดความสัมพันธ์กับชุมชน ไม่ให้ความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม ทำงานโดยไม่ปรึกษาหารือ ไม่กำหนดบทบาทที่เหมาะสมแก่ผู้ที่เข้ามาร่วมสถานศึกษา ปัญหาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อาจเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ ระบบบางประการของสังคมไทย เช่น ระบบอุปถัมภ์ ระบบผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่¹²

โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กโรงเรียนหนึ่งในกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณกัลยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถานศึกษาหนึ่งที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม โรงเรียนไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ เพราะเนื่องจากตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ระดับ คุณภาพ พอใช้ ซึ่งผลจากการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ข้อเสนอแนะ และจุดที่โรงเรียนควรพัฒนา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านบริหาร ดังนี้

จุดที่ควรพัฒนา ด้านของการบริหารจัดการศึกษา คือ

1. การบริหารอาคารสถานที่ที่มีแหล่งเรียนรู้ค่อนข้างน้อย
2. มีการบริหารงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา กับคณะกรรมการสถานศึกษา

ค่อนข้างน้อย

¹¹ สุนทร โคตรบรรเทา, หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, 2551), 114.

¹² ธีระ รุญเจริญ, การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง, 2550), 38.

ข้อเสนอแนะ สำหรับมาตรฐานด้านการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่

1. ด้านการบริหารอาคารสถานที่ โดยเฉพาะสวนพฤกษศาสตร์ของสถานศึกษา ควรจัดเป็นแหล่งเรียนรู้ให้ชัดเจน

2. ด้านการบริหารงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษา มีการอบรมสัมมนา คณะกรรมการสถานศึกษา ถึงบทบาทหน้าที่ ที่ควรปฏิบัติให้ชัดเจน อาทิ การจ่ายเงินงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร และงานบริหารมุ่งไปให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจร่วมกัน

และจากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2557 ได้วางแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่

1. ด้านสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน จากผลการทดสอบระดับชาติของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (O-NET) ปีการศึกษา 2557 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลปรากฏว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีผลการทดสอบต่ำกว่าระดับประเทศ มีจำนวน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์, กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา, กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ(ภาษาอังกฤษ) ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีผลการทดสอบเท่ากับของระดับประเทศ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีมีผลการทดสอบสูงกว่าระดับประเทศ สำหรับระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลปรากฏว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีผลการทดสอบต่ำกว่าระดับประเทศ มีจำนวน 7 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา, กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์, กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ, กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ(ภาษาอังกฤษ) และกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีผลการทดสอบสูงกว่าระดับประเทศ อีกทั้งจากการรายงานผลการพัฒนาของผลจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2556 และปีการศึกษา 2557 ที่ผ่านมาของโรงเรียนสรรพวิทยาสังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมผลปรากฏว่า ลดลง -0.70 ซึ่งโรงเรียนจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ(ภาษาอังกฤษ)

2. พัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นพร้อมทั้งสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมหลักการของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปด้วย โครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรม เป็นโครงการที่เปิดสอนหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายได้พร้อมกับ หลักสูตร ปวช. (สะสมหน่วยกิต) เริ่มโครงการตั้งแต่ปีการศึกษา 2558 ร่วมกับ วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร - แจ่มใส จังหวัดสุพรรณบุรี ปรากฏว่านักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนให้ความสนใจ จำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มขึ้น โรงเรียนจึงต้องดำเนินการเพื่อให้การดำเนินงานโดยความร่วมมือกับชุมชน โรงเรียน สถานประกอบการ เป็นโครงการมีการพัฒนามั่นคงและยั่งยืนต่อไป

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจออกไปตามสายงานปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาของโรงเรียนรวมทั้งการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

4. ส่งเสริมการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ ในยุคนี้เยาวชนทุกคนควรมีพื้นฐานทางคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษให้มากเพียงพอที่จะนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ที่กว้างไกล เป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ รวมทั้งการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และการประกอบอาชีพ โรงเรียนมุ่งพัฒนาสืบเนื่องมาโดยตลอด และจำเป็นต้องพัฒนาต่อไปให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองทางอินเทอร์เน็ต

5. พัฒนาสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐานตามกิจกรรม 5 ส คือ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างลักษณะนิสัย¹³

จากผลดังกล่าวที่ว่ามานั้น อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ ไม่มากเท่าที่ควร คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้ดำเนินการน้อย มีความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรน้อย มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครู ไม่มากพอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของบรรชา บุญสิงห์ ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันมีความเข้าใจตรงกันในทิศทาง เป้าหมาย และภาพแห่งความสำเร็จขององค์กร ส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการบริหารงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จึงควรร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมวางแผน รวมทั้งร่วมกันประเมินผลการจัดกิจกรรม และร่วมกันปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารต้องร่วมศึกษาและทบทวนผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาขององค์กร จากข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานศึกษาทั้งที่เป็นโอกาส อุปสรรค มาจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาสถานศึกษา หากโครงการ กิจกรรมใดมีความเหมาะสมดีแล้วก็ส่งเสริมสนับสนุนให้ดำเนินการต่อ หากมีข้อบกพร่องก็ควรนำมาประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขหรือคิดหาวิธีการใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมการระดมทรัพยากรระดมความคิดจากทุกภาคส่วนเพื่อให้ได้แนวทางที่หลากหลายในการพัฒนา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการสร้างพลังบวกผ่านกิจกรรมต่างๆ ทั้งที่เป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน สร้างขวัญกำลังใจ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เสริมสร้างความรักความสามัคคีที่ดีต่อกัน ให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน¹⁴ และสอดคล้องกับสแวนส์เบอร์ก(Swansburg) ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่ดีกว่า และการตัดสินใจที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานสูงขึ้น ในส่วนของกำลังใจและ

¹³โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา, “รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2557,” 16 พฤษภาคม 2558.

¹⁴บรรชา บุญสิงห์, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเป็อยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556), ก-ข.

ความพอใจในงานที่ทำ ก็เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่พวกเขามีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ฉะนั้นความรู้สึก เห็นห่าง คับอกคับใจและความไม่พอใจที่จะนำไปสู่ความเฉื่อยชา การออกจากงานและการขาดงานน้อยมาก การลดความไม่พอใจด้วยการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถแก้ปัญหานี้ได้¹⁵

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยต้องการทราบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับใด และต้องการทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้บริหารโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย และสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาและหาคำตอบปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

¹⁵Russell C .Swansburg, *Management and Leadership for Nurse Managers* (Boston: Jones and Bartlett Publishers, 1996), 391-394.

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้กำหนดขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัยไว้เป็นกรอบของการศึกษา โดยนำแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่กล่าวว่าองค์กรระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับตัวป้อน (Inputs) จากสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ซึ่งเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (Outputs) ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ทั้งภายในและภายนอก และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา องค์กรประกอบทั้งสามส่วนจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ปัจจัยนำเข้าในระบบการศึกษานั้น คือ องค์กรประกอบที่เกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาที่นำเข้าสู่ระบบ ได้แก่ นโยบายการจัดการศึกษา ทรัพยากรบุคคล เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ทรัพยากรที่ใช้ดำเนินการ ได้แก่ เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการของการบริหารซึ่งประกอบด้วย กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศ ให้ได้มาซึ่งผลผลิต คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยมีข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม ทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม และทางภูมิศาสตร์¹⁶

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้หลายท่าน อาทิเช่น สันติ บุญภิรมย์ ได้ให้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะในการบริหารมากกว่าใช้ศาสตร์ สำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานให้เขามีส่วนร่วมปริมาณเท่าใด เป็นคำถามที่ตอบได้ยากมากซึ่งไม่มีสูตรสำเร็จ ขึ้นอยู่กับทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงความสามารถในการจัดการของผู้บริหารแต่ละคน ดังนั้นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม อาจจำแนก ได้ดังนี้ 1.การร่วมคิด 2.การร่วมทำ 3.ร่วมประเมินผลงาน 4.ร่วมยอมรับในผลการประเมิน 5.ร่วมปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่¹⁷

แอนโทนี (Anthony) ได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1. ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ (subordinate involvement) 2. สิ่งที่น่าสนใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (involvement in important decisions or issue) 3. มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (shared authority) สวานส์เบิร์ก (Swansburg) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้ 1. การไว้วางใจกัน (trust) 2. ความผูกพัน (Commitment) 3. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (goals and objectives) 4. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (autonomy) 5. คุณลักษณะอื่นๆ (other characteristics) อุซซี่ (Uzzi) กล่าวว่าสิ่งสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 2 ประการ คือ 1. การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อ

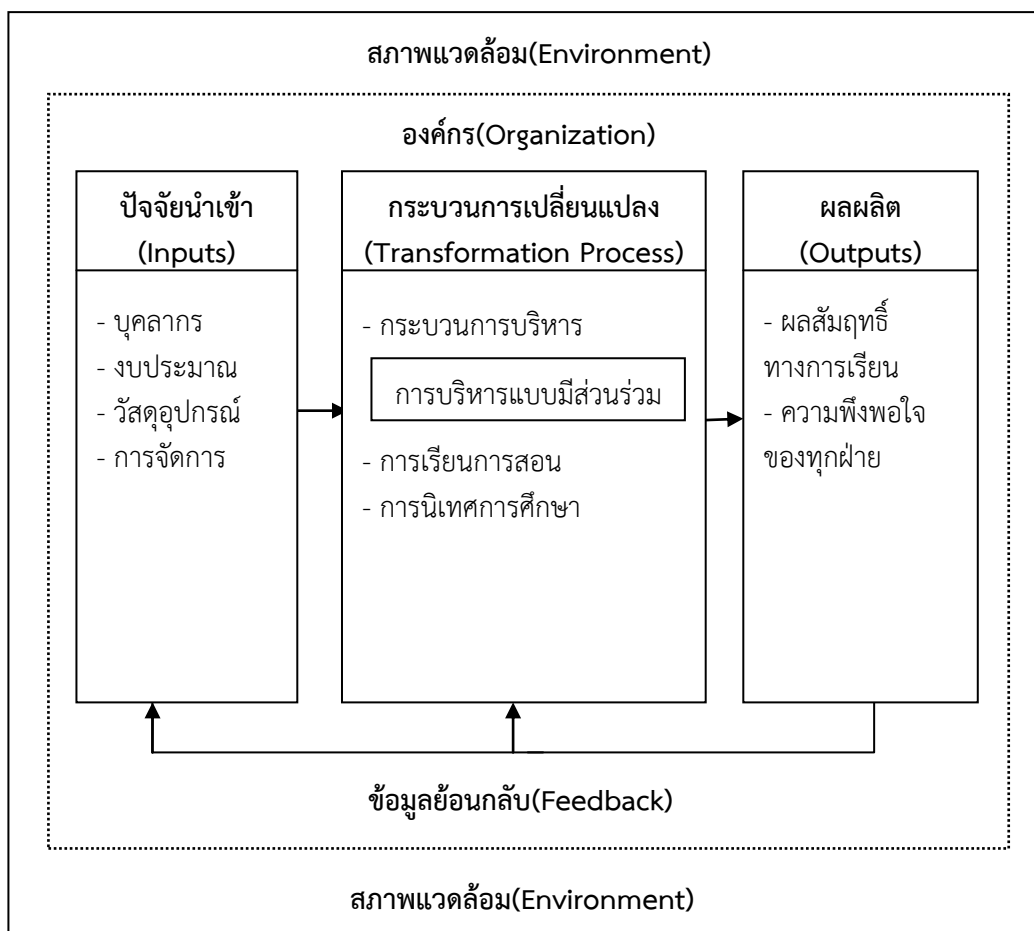
¹⁶Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 5th ed.(CA: Wadsworth Cengage Learning, 2008), 31-33.

¹⁷สันติ บุญภิรมย์, **นวัตกรรมกรรมการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, 2553), 62-63.

ผู้ใต้บังคับบัญชา 2. พนักงานทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันและร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วม สุภาพร รอดถนอม สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วม และสรุปว่าหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 4 ประการ คือ 1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน 4. การไว้วางใจกัน ชูชาติ พ่วงสมจิตร ได้สรุปเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ 1. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2. ความไว้วางใจกัน 3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5. ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 6. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ¹⁸ และเมื่อนำมาผสมผสานกับแนวคิดเชิงระบบของลูเนนเบิร์กและอมสไตน์ (Lunenburg and Omstein) สามารถนำเสนอวางแผนภูมิที่ 1



¹⁸ ชูชาติ พ่วงสมจิตร, **ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555), 209-211.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, *Educational Administration: Concepts and Practices*, 6th ed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2012), 20-21.

: ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์, *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 5 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555), 209-211.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมแนวคิดของ ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์ ซึ่งได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ 1. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2. ความไว้วางใจกัน 3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4. มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5. ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 6. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นตัวแปรศึกษาของการวิจัย ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

การบริหารแบบมีส่วนร่วม
<ol style="list-style-type: none"> 1. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2. ความไว้วางใจกัน 3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5. ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 6. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : ชูชาติ พ่วงสมจิตร, **ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2555), 209-211.

ข้อตกลงเบื้องต้น

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนทั้งหมด 37 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของคำที่ใช้ในกระบวนการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ของคำต่างๆ ดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของชูชาติ พ่วงสมจิตร ซึ่งประกอบด้วย 1. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2. ความไว้วางใจกัน 3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5. ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 6. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ที่ 239 หมู่ 6 ตำบลปลายนา อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เกี่ยวข้องจากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย เพื่อนำมาประกอบการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยกำหนดสาระสำคัญอันประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้บริหารหรือผู้นำของหน่วยงานนั้นมีส่วนขึ้นำการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์ของผู้บริหาร

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ทั้งนักวิชาการภายในประเทศและต่างประเทศ โดยให้คำนิยามความหมายที่แตกต่างกัน ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุมหรือเพื่อตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน¹

สันติ บุญภิรมย์ ได้ให้ทรรศนะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็น การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มองเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน โดยนำความสามารถของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าภายใต้บริบทของสถานศึกษานั้นๆ ทั้งนี้โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าตามลำพังเพียงแต่ผู้บริหารผู้เดียวย่อมมีข้อจำกัด ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว สามารถแก้ไขได้โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งมีศักยภาพทางการบริหารเป็นทวีคูณ²

¹เอกชัย กี่สุขพันธ์, *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*(กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลปการพิมพ์, 2548), 237.

²สันติ บุญภิรมย์, *นวัตกรรมการบริหารการศึกษา* (กรุงเทพฯ: บัคพอยท์, 2552), 2.

เมตต์ เมตการุณจิต ได้กล่าวหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ³

ฉลาด จันทสมบัติ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาแก้ปัญหา การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาและการประเมินร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ⁴

จันทรานี สงวนนาม กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล⁵

ชูชาติ พ่วงสมจิตร ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน⁶

ประภาพรณ รักเลี้ยง ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง(Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมตามความเหมาะสมตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน/รางวัลที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงานหรือรับข้อตำหนิที่เกิดขึ้น นั่นคือร่วมทั้งผิดและชอบ⁷

ลิเคิร์ท (Likert) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง(downward communication) และจากล่างขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่า พวกเขาให้ความสำคัญความเกี่ยวข้องกัน

³เมตต์ เมตการุณจิต, การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2553), 10.

⁴ฉลาด จันทสมบัติ, “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น,” วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2, 1(มกราคม-เมษายน 2553): 176-177.

⁵จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 3 (นนทบุรี: บุ๊คพอยท์, 2553), 167.

⁶ชูชาติ พ่วงสมจิตร, ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 5 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555), 209-211.

⁷ประภาพรณ รักเลี้ยง, หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (ม.ป.ท., 2556), 123.

ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี⁸

แอนโทนี(Anthony) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม(participative management) ไว้อย่างชัดเจนว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหารโดยผู้บริหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สำคัญคือ ต้องพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมตัดสินใจอย่างแท้จริงในเรื่องที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงการรับรู้และสัมผัสปัญหาเพียงผิวเผิน⁹

ยูก์(Yukl) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลปฏิบัติงานสูงขึ้น¹⁰

จากแนวคิดเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการต่างๆที่ได้กล่าวมานั้น จะเห็นว่า ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ตาม เราอาจสรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ว่า หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดที่แตกต่างกัน ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ ได้ให้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะในการบริหารมากกว่าใช้ศาสตร์ สำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานให้เขามีส่วนร่วมปริมาณเท่าใด เป็นคำถามที่ตอบได้ยากซึ่งไม่มีสูตรสำเร็จ ขึ้นอยู่กับทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงความสามารถในการจัดการของผู้บริหารแต่ละคน ดังนั้นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม อาจจำแนกได้ ดังนี้

1. การร่วมคิด หมายความว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานบางคน บางกลุ่มหรือทั้งหมดร่วมคิด อาจจะเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม การร่วมคิดมีประโยชน์หลายประการต่อองค์กร โดยทั่วไปก่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นการเปิดใจของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม การคิดเป็นกระบวนการขั้นต้นของการดำเนินงาน สำหรับการเริ่มต้นด้วยการคิดก็คือการแสดงความเป็นเจ้าของตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

⁸Rensis Likert, *New Patterns of Management* (New York: McGraw-Hill Book Company, 1961), 223.

⁹William P. Anthony, *Participative Management* (Massachusetts: Addison-Wesley, 1978), 3.

¹⁰Gray A. Yukl, *Leadership in Organization* (New York: Prentice-Hill, 1981), 208-209.

2. การร่วมทำ หมายความว่า ผู้บริหารจะต้องนำผลของการร่วมคิดที่ได้ตกลงแล้วนำไปสู่การปฏิบัติในระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในแต่ละคนในความแตกต่างที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงต่อองค์กร ดังนั้นการร่วมทำจะต้องคำนึงถึงทีมงานที่มีศักยภาพเป็นสำคัญ

3. ร่วมประเมินผลงาน หมายความว่า การประเมินผลงานต้องไม่มอบหมายให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะที่เรียกว่า ฝ่ายประเมินผล แต่การประเมินผลงานที่ดีจะต้องเป็นผลมาจากการกำหนดเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ โดยผู้ร่วมงานในแต่ละฝ่ายแต่ละแผนกได้มีโอกาสร่วมกันเสนอประเด็นที่ต้องการวัดผล พร้อมทั้งกำหนดค่าคะแนนที่เหมาะสม เมื่อได้คะแนนจากการวัดผลแล้วนำคะแนนดังกล่าวไปใช้ในการประเมินผล โดยเทียบกับเกณฑ์หรือเทียบเคียงกับการปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมาได้

4. ร่วมยอมรับในผลการประเมิน หมายความว่า ผลของการประเมินที่เกิดขึ้นจากเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ ผลของการประเมินจะปรากฏออกมาในรูปแบบลักษณะใดก็ต้องยอมรับ และไม่ควรมีความรับผิดชอบอันเกิดจากการปฏิบัติให้บุคคลใดหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ ทั้งนี้ต้องรับผิดชอบร่วมกันทั้งทีมงาน

5. ร่วมปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ หมายความว่า การปฏิบัติในทุกองค์กร เมื่อวงจรการปฏิบัติงานจบลง ผลของงานทั้งผ่านเกณฑ์และไม่ผ่านเกณฑ์ มีความจำเป็นจะต้องเสนอแนะปรับปรุงการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นไป โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับปรุงตามความเหมาะสม เพื่อยกระดับวิธีการบริหารของตนเองต่อไป

จะเห็นได้ว่า แนวทางการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารเองต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารเพื่อจุดประกายให้ทุกคนที่เข้ามาร่วมงานได้เกิดการหยั่งรู้ในงานตามบทบาทหน้าที่ พร้อมทั้งทำงานควบคู่ไปกับผู้บริหารอย่างเต็มกำลังความสามารถ ถึงอย่างไรก็ตามประการสำคัญคือ ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมตลอดเวลาตามแนวทางการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมและต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใสในวิถีแห่งประชาธิปไตย¹¹

ทิพวรรณ เสนจันทร์ฉชัย ได้นำเสนอการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิค 5 กลีบ มาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

กลีบที่ 1 R (Review) คือ การร่วมกันทบทวน ศึกษาผลการจัดการศึกษาในห้วงเวลาที่ผ่านมาจากข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทบทวนบริบทของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นโอกาสวิกฤติ ปัญหาและอุปสรรค หากพบว่าดีเหมาะสมอยู่แล้วจึงสานต่อ หากพบว่ามีส่วนที่ยังบกพร่องจึงปรับปรุงแก้ไขหรือคิดใหม่ทำใหม่

กลีบที่ 2 A (Appreciative Inquiry) คือ การร่วมเสริมสร้างพลังบวกโดยการจัดกิจกรรมต่างๆที่เป็นการสานสัมพันธ์ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องในการร่วมคิดร่วมพัฒนาการศึกษา

กลีบที่ 3 V (Vision/Share Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้วยการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เพราะวิสัยทัศน์เป็นความฝันของทุกคน

¹¹ สันติ บุญภิรมย์, นวัตกรรมการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2552), 62-63.

หากเราพร้อมกันคิดดี ปฏิบัติดีเพื่อให้ฝันเป็นจริง รวมทั้งครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีพลังแล้ว เชื่อได้ว่าผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขแน่นอน

กลีบที่ 4 O (Opportunity) คือ การร่วมกันสร้างโอกาสสร้างทุกสถานการณ์ให้เป็นโอกาส แม้สถานการณ์นั้นจะเป็นวิกฤตก็ตาม ไม่นำเอาวิกฤตและความขาดแคลนมาเป็นข้ออ้างหรืออุปสรรคในการทำงานร่วมแรงร่วมใจ ร่วมลงมือดำเนินการใดๆ ก็ตามที่ก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน บุคลากร สถานศึกษา และชุมชน

กลีบที่ 5 R (Result) คือ การร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะผลสัมฤทธิ์เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารหรือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังมากที่สุด คือ คุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพของการจัดการศึกษา การให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ใดๆ นั้นเป็นสิ่งที่ยากยิ่ง ดังนั้นจึงได้คิดวางแผนร่วมปฏิบัติกิจกรรมที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ อีกทั้งร่วมกันประเมินผลกิจกรรมตลอดจนร่วมกันปรับปรุงแก้ไข¹²

คริส อากีริส (Chris Argyris) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแล้ว
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ¹³

ไบรย์แมน(Bryman) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของการไม่เป็นทางการมากกว่า
2. ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์การให้เท่าเทียมกัน

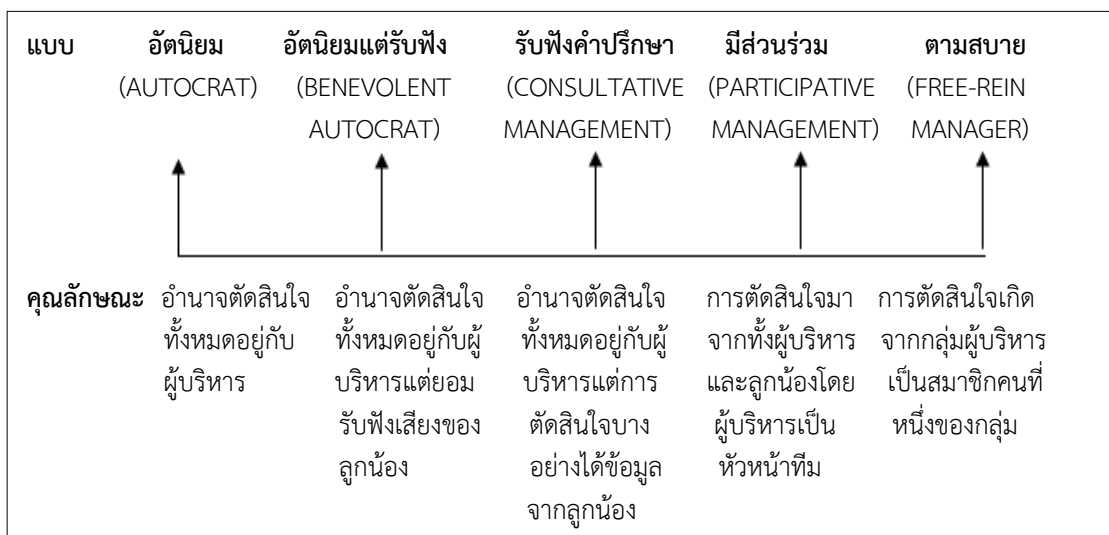
¹² ทิพวรรณ เสนจินทร์ชัย, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคจำปา 5 กลีบ,” *วิชาการ* 13, 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2553): 36.

¹³ จันทรานี สวอนนาม, *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (นนทบุรี: บุ๊คพอยท์, 2553), 166.

3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ¹⁴

แอนโทนี่(Anthony) เป็นนักวิชาการคนสำคัญในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งได้เสนอภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในลักษณะแกนต่อเนื่อง (Continuum of management styles) ไว้ดังรายละเอียดในแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 แสดงภาพแกนต่อเนื่องของรูปแบบในการบริหาร

ที่มา: William P. Anthony, **Participative Management**. Massachusetts: Addison-Wesley., 1978,13

จากภาพ จะเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น การตัดสินใจมาจากทั้งผู้บริหารและลูกน้อง โดยผู้บริหารเป็นหัวหน้าทีม โดยลักษณะการบริหารดังกล่าวค่อนข้างไปทางการให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

แอนโทนี่ (Anthony) ได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ (subordinate involvement) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2. สิ่งที่ต้องตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (involvement in important decisions or issue) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ โดยความสำคัญดังกล่าวเป็นความสำคัญของทั้งองค์กรและตัวผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บริหารเลือกเฉพาะเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมลักษณะเช่นนี้ไม่ใช่ลักษณะที่ถูกต้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

¹⁴ A. Bryman, **Leadership and Organization** (London: Rout edge & Keg an Paul, 1986), 139.

3. มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (shared authority) ตามหลักการแล้วการแบ่งอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลง แต่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจส่วนนี้และไม่ยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้

สแวนส์เบอร์ก (Swansburg) ศาสตราจารย์แห่งวิทยาลัยการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (trust) การไว้วางใจกันถือว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรมอบอำนาจการตัดสินใจเท่าที่จะสามารถทำได้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ความผูกพัน (Commitment) การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

3. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (goals and objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (autonomy) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5. คุณลักษณะอื่นๆ (other characteristics) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรเป็นเรื่องของการให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมไม่ใช่การกีดกันคนออกไปจากการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมนั้นต้องเป็นไปโดยความสมัครใจไม่ใช่การบังคับ

อุซซี (Uzzi) กล่าวไว้ในบทความเรื่อง “Participative management: What it is and is not” ว่าสิ่งสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 2 ประการ คือ

1. การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในส่วนนี้ อุซซี สรุปว่า “การศึกษา” คือกุญแจสำคัญที่จะทำให้ความพยายามในการมีส่วนร่วมทุกชนิดประสบความสำเร็จ (...education is the key to the success of every participation effort)

2. พนักงานทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วม

สุภาพ รอดถนอม สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วม และสรุปว่าหลักการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 4 ประการ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ
3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน
4. การไว้วางใจกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการ 4 ท่าน ได้แก่ แอนโทนี (Anthony) สเวนส์เบอร์ก(Swansburg) อูซซี (Uzzi) และสุภาพร รอดถนอม ที่ได้กล่าวถึงหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น ชูชาติ พวงสมจิตร ได้นำมาสรุปเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ

1. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2. ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว

3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5. ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

6. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ¹⁵

¹⁵ชูชาติ พวงสมจิตร, ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา, 209-211.

รูปแบบและวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบในการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือที่นักวิชาการบางท่านเรียกว่าแบบแผนการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ หมายถึง วิธีการในการบริหารที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งมีรูปแบบแตกต่างกันออกไป ซึ่งรูปแบบและวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้หลายท่านหลายแนวทาง ได้แก่

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ได้เสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 รูปแบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. รูปแบบการปรึกษาหารือ (consultative management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการ (committee) เช่น คณะกรรมการโครงการ คณะกรรมการดำเนินงาน คณะกรรมการเฉพาะกิจหรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจ เหมาะสำหรับใช้กับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะกรรมการหรือประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการ หรือกรรมการ เป็นต้น

2. รูปแบบกลุ่มคุณภาพ (Q.C.circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบของกลุ่มบุคคล 3-10 คนที่อยู่หน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติหรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหาตลอดจนคิดหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ P (Plan) การวางแผน D (Do) การปฏิบัติ C (Check) การตรวจสอบและ A (Action) การปรับปรุงแก้ไข หรือ PDCA นั่นเอง อย่างไรก็ตาม ระบบกลุ่มคุณภาพจะใช้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคกลุ่มคุณภาพ และการใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญที่สุดคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานต้องอยู่ในเกณฑ์สูง จึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. รูปแบบระบบข้อเสนอแนะ (suggestion system) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลมาในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่วไปที่มีลักษณะเป็นกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น กล่าวคือรูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไรบ้าง และผลที่คาดว่าจะได้รับนั้นเป็นอย่างไร สำหรับแบบฟอร์มที่กำหนดนี้อาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน แต่มีหลักปฏิบัติเดียวกัน คือ จะต้องมีการพิจารณาพิจารณาข้อเสนอแนะ มีหน้าที่ในการประเมินข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่าง ๆ นั้นว่าเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมีมากน้อยแค่ไหนและสมควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ แล้วนำมาเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป และถ้าข้อเสนอแนะใดมีการนำไปปฏิบัติ ควรมีการประชาสัมพันธ์และพิจารณาให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งรูปแบบนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ อาจเสนอความคิดเห็นคนเดียวหรือมากกว่าก็ได้ ซึ่งรูปแบบนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 นโยบาย เป้าหมายขององค์การต้องชัดเจน

องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องอยู่ในระดับสูง

องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดผลตอบแทนที่จะให้แก่ผู้เสนอความคิดซึ่งจะต้องสร้างความรู้สึกว่าคุณค่าและมีผลทางจิตใจ ระบบและขั้นตอนการพิจารณาแล้วจะต้องรวดเร็วมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแน่นอนชัดเจน ตลอดจนการแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เสนอความคิดได้ทราบอย่างรวดเร็วพร้อมเหตุผล

องค์ประกอบที่ 4 การประชาสัมพันธ์หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ และการใช้แบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารูปแบบนี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้ความคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติหรือปรับปรุงงานตาม อุปสรรคที่สำคัญของระบบข้อเสนอแนะ คือการเขียน เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในชุมชน ชนบท มีความรู้ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หรือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อาจมีปัญหาในการเรียน ดังนั้น วิธีแก้ที่ดีก็คือการเปิดโอกาสให้ผู้เสนอความคิดมานั่งคุยกันตัวต่อตัว หรือไปหาข้อมูลโดยการสอบถามหรือสัมภาษณ์โดยตรง

4. รูปแบบระบบส่งเสริมให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ (employee ownership plan) รูปแบบนี้พบมากในการบริหารกิจการของบริษัท หน่วยงานเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ โดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท หรือบริษัทอาจจ่ายโบนัสส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปี จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นในรูปแบบนี้ผู้บริหารอาจนำมาประยุกต์โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

จากการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่นำเสนอข้างต้น ทำให้เห็นว่าวิธีการแบ่งรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้เกณฑ์ในการแบ่ง 2 เกณฑ์ คือ

เกณฑ์ที่ 1 ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการแบ่งรูปแบบ หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจของทั้งฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การบริหารแบบปรึกษาหารือ ซึ่งโดยทุกฝ่ายทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน และแบบข้อเสนอแนะซึ่งอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ฝ่ายบริหารอย่างไรก็ตามแบบข้อเสนอแนะนี้ สามารถจัดอยู่ในกลุ่มของการใช้กิจกรรมเป็นเกณฑ์ในการแบ่งได้ด้วย

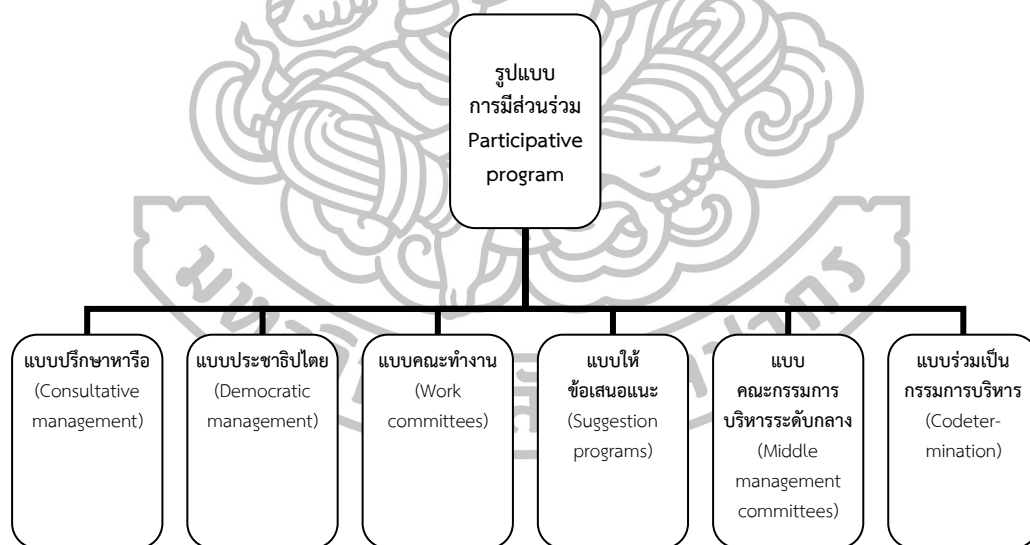
เกณฑ์ที่ 2 ใช้กิจกรรมการมีส่วนร่วมหรือเทคนิคการบริหารเป็นเกณฑ์ในการแบ่งรูปแบบ ซึ่งรูปแบบลักษณะนี้ได้แก่ การบริหารแบบคณะทำงาน แบบให้ข้อเสนอแนะ แบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง แบบกลุ่มคุณภาพ และแบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของซึ่งแม้จะจัดว่าอยู่ในกลุ่มนี้ ทุกรูปแบบก็ยังคงมีลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ภายในซึ่งก็คือการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากยังมีนักวิชาการที่แบ่งรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในชื่ออื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไป เช่น การบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน การบริหารด้วยระบบทันเวลาพอดี และการบริหารคุณภาพโดยรวม เป็นต้น โดยนักวิชาการจะอธิบายว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพราะการบริหารหรือกิจกรรมนั้นๆ ยอมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจ แม้ระดับในการมีส่วนร่วมจะแตกต่างกันไปบ้างก็ตาม ดังนั้นการใช้หลักกว้างๆ เป็นเกณฑ์แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมจึงช่วยให้เห็นภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น¹⁶

สันติ บุญภิรมย์ ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถได้เข้ามาร่วมงานกับผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมงานกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระ หรืออาจจะแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่ คณะกรรมการสามารถช่วยเหลือผู้บริหารได้มาก เนื่องด้วยคณะกรรมการได้ช่วยกันกลั่นกรองอย่างรอบคอบในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ การดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ผู้บริหารต้องเป็นนักประชาธิปไตยที่แท้จริง พร้อมทั้งมีไหวพริบในการจับประเด็นของกรรมการแต่ละท่านที่ให้ความเห็น ซึ่งมีคุณค่ายิ่งต่อการวินิจฉัยในเรื่องนั้นๆ โดยเฉพาะต่อการเลือกสรรกรรมการที่มีคุณภาพ

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาระมากต้องทำงานรอบด้าน หากได้มีผู้ช่วยเหลือกลั่นกรองงาน ชี้แนะในรายละเอียดหรือเป็นที่ปรึกษาบรรยายสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในความชัดเจนในเรื่องนั้นๆ¹⁷



แผนภูมิที่ 4 แสดงประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 รูปแบบ

ที่มา : Keith Davis, **Human behavior at work: Organizational behavior** (New York: McGraw-Hill, 1981), 163.

¹⁶ สมฤทธิ์ กางเพ็ง, “รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา” วารสารวิชาการ กรมวิชาการ 5, 4 (เมษายน 2545): 10-14.

¹⁷ สันติ บุญภิรมย์, **นวัตกรรมการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 2, 65.

จากแบบการมีส่วนร่วมของ เดวิส (Davis) ทั้ง 6 แบบ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. การบริหารแบบปรึกษาหารือ (Consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหารปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดในประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา แต่โดยทั่วไปมักกระตุ้นให้คิดในแงุ่มที่สนับสนุนความคิดของตนเอง หลังจากนั้นจึงตัดสินใจ การบริหารแบบนี้ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับลูกน้องแต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้คือการที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะเห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มีความหมาย

2. การบริหารแบบประชาธิปไตย (Democracy management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียงหนึ่งเท่ากัน (one man-one vote) การตัดสินใจมาจากมติของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นและโน้มน้าวคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามผู้บริหารแบบประชาธิปไตยอาจใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้ กรณีที่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

3. การบริหารแบบคณะกรรมการ (Work committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตลง ต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถใช้ในการบริหารแบบคณะกรรมการเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไขปรับปรุง โดยปกติคณะกรรมการจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารและพนักงานแต่ก็อาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ โดยคณะกรรมการอาจเป็นคณะกรรมการกลุ่มเล็กๆ หรือ คณะทำงานคณะใหญ่ที่ให้คนงานทุกคนร่วมเป็นคณะกรรมการก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างของคณะกรรมการได้แก่ คณะทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะทำงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ คณะทำงานเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

4. การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (Suggestion programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่น ส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้หน่วยงานจะได้ความคิดและวิธีการต่างๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนางานของหน่วยงานได้ โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

5. การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (Middle management committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางฝ่ายต่างๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางเพื่อการแก้ปัญหานั้น วิธีการนี้จำเป็นจะต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่างๆ อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหารที่สูงกว่า การศึกษาปัญหาก็ต้องกระทำอย่างจริงจัง รอบคอบระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดไปสู่การปฏิบัติ

การบริหารลักษณะนี้จัดเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมประเภทหนึ่ง ซึ่งมีประโยชน์ในการช่วยพัฒนาทักษะของผู้บริหารรุ่นเยาว์ให้ก้าวไปเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงความร่วมมือในกลุ่มผู้บริหารให้ดีขึ้น มีทักษะในการบริหารเพิ่มขึ้นและเป็นสิ่งกระตุ้นพัฒนาการทางการบริหารที่ดี โดยผลที่ได้คือความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ที่จะนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง

อย่างไรก็ตามวิธีการนี้จะต้องสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ ของตนเอง โดยกลุ่มผู้บริหารระดับกลางควรต้องศึกษาเรื่องราวต่างๆ อย่างจริงจังและรอบคอบระมัดระวังด้วย

6. การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมกรบริหาร (Codetermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย วิธีการนี้เริ่มมีครั้งแรกในเยอรมันตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1940 และต่อมาได้กระจายไปยังประเทศอื่นๆ สำหรับอัตราส่วนของตัวแทนจากฝ่ายคนงานนั้นไม่ตายตัว บางประเทศอาจกำหนดให้มีอัตราส่วน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหาร บางประเทศก็กำหนดจำนวนไว้แน่นอนว่าให้มีตัวแทนเพียง 2 คนเท่านั้น แต่บางประเทศก็กำหนดไว้ถึงกึ่งหนึ่งของกรรมกรบริหาร

การบริหารลักษณะนี้มีผลดีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานมีความเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่ายได้ดีขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัด เช่น ทำให้การตัดสินใจล่าช้า ลดความสามารถในการบริหารจัดการลง มีงานกระดาษมากเกินไป ใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป เป็นต้น¹⁸

โจเซฟ พุดตี (Joseph Putti) ได้เสนอวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 7 วิธี คือ

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (Scanlon Plan) เป็นวิธีการของ โจเซฟ สแกนลอน (Joseph Scanlon) ที่เขาใช้ในโรงงานเหล็กที่เขาทำอยู่ ซึ่งเขาใช้วิธีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิธีการลดต้นทุนการผลิต แล้วนำเอาส่วนที่ประหยัดได้มาแบ่งให้เป็นโบนัสแก่พนักงาน จึงนับว่า Scanlon ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ระบบค่าจ้างเป็นแรงจูงใจ

2. การจัดการตนเอง (jishu Kanri) หรือมีชื่อย่อว่า เจเคกรุป (JK Group) เป็นกลุ่มกิจกรรมในโรงงานเหล็กในประเทศญี่ปุ่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อคิดหาแนวทางการสร้างสรรค์และคลี่คลายปัญหา ผู้นำกลุ่มจะหมุนเวียนกันไปเรื่อย ๆ สมาชิกของกลุ่มจะมาจากงานโครงการต่างๆ มาปรึกษาหารือให้คำแนะนำกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ในบริษัท การแบ่งกลุ่มคณะกรรมการนั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

2.3.1 กลุ่มผู้แทน (The representative Committees)

2.3.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (The Work Council)

2.3.3 คณะกรรมการบริหาร (Executive Committees)

4. ทีกรุป (T-Group Training or sensitivity) เป็นการอบรมที่พยายามทำให้บุคคลตระหนักถึงตัวเองและผลกระทบของตัวเองที่มีต่อบุคคลอื่น กล่าวคือ ให้ความไวต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกของตัวเองไวต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกของคนอื่น และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการอบรมนี้จะช่วยส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

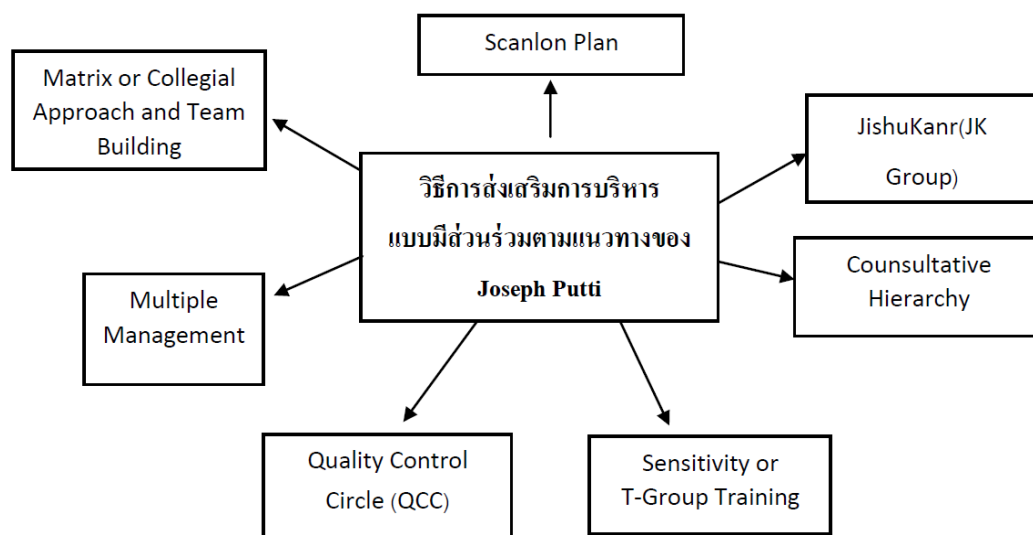
5. คิวซีซี (QCC) ย่อมาจาก Quality Control Circle เป็นเรื่องของการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบ่งชี้และแก้ไขปัญหา สนับสนุนให้พนักงานทุกคนค้นหาปัญหา หาวิธีแก้ไขปัญหาและนำวิธีแก้ไข

¹⁸Keith Davis, *Human behavior at work: Organizational behavior* (New York: McGraw-Hill, 1981), 162-167.

ปัญหานั้นไปดำเนินการ โดยพนักงานริเริ่มตัดสินใจดำเนินการมากกว่าเพียงคอยตอบสนองต่อ ข้อเสนอของฝ่ายบริหาร

6. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่างๆ ในองค์กร (Multiple Management) ริเริ่มโดย ชาร์ลส แมคคอร์มิค (Charles McCormick) ซึ่งเห็นความสำคัญของแต่ละคนที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การจัดการของเขาจึงเปิดโอกาสให้บุคคลที่หลากหลาย เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และกระตุ้นความสำนึกให้มีส่วนร่วมในการบริหาร

7. Matrix or Collegial Approach and Team Building การบริหารแบบ Matrix หรือบางครั้งเรียกว่า การบริหารแบบโครงการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบนี้ จะกำหนดโครงการเฉพาะงานขึ้นมาให้ผู้อำนวยการประสานงานกับพนักงานจากส่วนต่างๆ เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยวิธีการแบบนี้เป็นการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานโครงการ¹⁹



แผนภูมิที่ 5 แสดงวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางของ Joseph Putti
ที่มา: ประภาพรณ รักเลี้ยง, หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (ม.ป.ท., 2556), 128.

ลักษณะและระดับของการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดลักษณะของการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ดังนี้
เมตต์ เมตต์การุณจิต ได้แบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมโดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้า โครงการ มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษา ที่ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรม

¹⁹ ประภาพรณ รักเลี้ยง, หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา, 126-128.

บางอย่างอาจมีอุปสรรคไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่า เป็นการร่วมอย่างเป็นทางการและมักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น คำสั่งแต่งตั้ง หนังสือเชิญประชุม บันทึกการประชุม เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม ซึ่งเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการโดยไม่ได้ร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหาร แต่เป็นเรื่องของการสนับสนุนส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น บริจาคเงิน ทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ เป็นต้น²⁰

อาร์นสไตน์ (Arnstien) เห็นว่าการมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อยเพียงใด ให้พิจารณาว่า ผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งเป็นข้อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตยว่าสูงหรือต่ำ อาร์นสไตน์ได้ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วมโดยสรุปเป็นขั้นบันได 8 ขั้น และใน 8 ขั้น จัดได้เป็น 3 กลุ่ม หรือ 3 ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นจัดฉาก (Manipulation) เป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมหนึ่งๆ โดยมิได้มุ่งหวังจะเข้ามาเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหาร แต่แฝงพฤติกรรมไว้เพียงเพื่อต้องการแสดงออกหรืออวดตนเองให้คนอื่นสนใจหรือรู้จักเท่านั้น คล้ายกับการจัดฉากแสดง บางท่านเรียกว่าขั้นหุ่นเชิด

ขั้นที่ 2 ขั้นบำบัดรักษา (Therapy) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟังและปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ คล้ายกับหมอรรักษาคอนไซ้ เมื่อวินิจฉัยโรคแล้วก็สั่งยาให้รับประทานและให้พักผ่อน คนไข้จะต้องปฏิบัติตามอย่างเดียว

2. การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือร่วมเพียงบางส่วน ได้แก่

ขั้นที่ 3 ขั้นแจ้งข่าวสาร (Informing) เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย คล้ายกับเมื่อมีการประชุม ประธานในที่ประชุมจะเป็นผู้พูดเพื่อชี้แจงนโยบาย วิธีการดำเนินงาน เป้าหมาย ฯลฯ เป็นส่วนใหญ่เพียงผู้เดียว แต่จะเปิดโอกาสให้ที่ประชุมซักถามข้อสงสัยในตอนท้ายแล้วก็ปิดประชุม ซึ่งจะเป็นลักษณะเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ที่มีหน้าที่คอยชี้แจงตอบคำถามของผู้มาติดต่องานเท่านั้น ไม่มีการเสวนากันไปมากกว่านี้

ขั้นที่ 4 ขั้นให้คำปรึกษา (Consultation) การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เมื่อผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอะไร ผู้บริหารจะรับฟังแต่จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากกว่าขั้นแจ้งข่าวสาร

ขั้นที่ 5 ขั้นปลอบใจ (Placation) เป็นลักษณะที่ผู้นำทำที่ว่าเห็นด้วย มีท่าทีคล้อยตาม มีความเห็นใจ กระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอของผู้ตาม หรือคล้ายกับการปลอบและให้กำลังใจผู้มีปัญหา แต่ในส่วนลึกมิได้เห็นด้วยกับข้อเสนออื่นๆ เลย ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อเสนอแนะนั้นไม่ตรงกับแนวความคิดของผู้บริหารก็ได้

²⁰ เมตต์ เมตต์การุณจิต, การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม, 18.

3. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงคือมีอำนาจและบทบาทมาก

ขั้นที่ 6 ขั้นเป็นหุ้นส่วน (Partnership) เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ ซึ่งคล้ายกับการดำเนินกิจกรรมของห้างหุ้นส่วน

ขั้นที่ 7 ขั้นมอบอำนาจ (Delegated Power) เป็นการที่ผู้มีอำนาจมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ตามปฏิบัติงานแทน การมอบอำนาจเช่นนี้ ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจหน้าที่เท่ากับผู้มีอำนาจทุกประการ และมีอิสระในการแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้รับมอบอำนาจเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร นับว่าเป็นการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมการบริหารมากขึ้น

ขั้นที่ 8 ขั้นควบคุมโดยประชาชน (Citizen Control) เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหารอย่างแท้จริง มีอำนาจและบทบาทหน้าที่ในองค์กรมากที่สุด บางท่านเรียกขั้นนี้ว่าขั้นอำนาจและควบคุม (Power and control)²¹

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ซึ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นของกิจกรรมและต้องตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ซึ่งเป็นไปในรูปของการเข้าร่วมโดยให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร ด้านการเข้าร่วมบริหารและการร่วมมือร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefits) ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) เป็นการควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดแสดงถึงการปรับปรุงการมีส่วนร่วมต่อไปด้วย²²

ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จุดสำคัญในการพัฒนาต่าง ๆ นั้นจะเกิดความสมบูรณ์ได้ก็ต่ออาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไว้หลายหมวด หลายมาตรา ซึ่งบัญญัติสาระที่เป็นหลักสำคัญเพื่อเปิดโอกาสให้หน่วยงานทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังปรากฏในมาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 (6) ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร

²¹S.R. Arnstien, "A Ladder of Citizen Participation, "Journal of the American Institute of Planners, 35, 4 (July 1969): 216-224.

²²John M. Cohen and Norman T. Uphoff, Rural development participation, (New York: Rural Development Committee Center for International Studies Connell University, 1977), 219-220.

ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาสถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น²³

จินตวีร์ เกษมสุข ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องของกระบวนการ ซึ่งได้สรุปถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วม รวมได้ 4 ขั้นตอนหลักๆ ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของชุมชน

2. มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา

3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

4. มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน²⁴

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ สามารถตัดสินใจได้เอง การมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกร่วมกัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงจะทำให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็เกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่าสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (team spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน มีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น²⁵

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

²³“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 4.

²⁴จินตวีร์ เกษมสุข, “การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม” (เอกสารประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมวดวิชาการงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ม.ป.ป), 5.

²⁵สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, “รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา” วารสารวิชาการกรมวิชาการ 5, 4 (เมษายน 2545): 50.

1. ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานและการย้ายงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม
9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและทำให้ผลของงานดีขึ้น²⁶

จันทรานี สงวนนาม ได้กล่าวถึงข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
 2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
 3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
 4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
 5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
 6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
 7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 8. ช่วยให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร²⁷
- ชูชาติ พวงสมจิตร ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 3 ส่วน คือ
1. ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้น ความขัดแย้งลดลง ต้นทุนลดลงขณะที่ผลผลิตเพิ่มขึ้น และหน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น เป็นต้น
 2. ประโยชน์ที่เกิดกับฝ่ายผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเนื่องจากได้ข้อมูลและความคิดจากทุกฝ่าย และแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
 3. ประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันเองดีขึ้น พนักงานมีความไว้วางใจกันสูง สามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพได้ดีขึ้น

²⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ม.ป.ท., 2550), 17.

²⁷ จันทรานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (นนทบุรี: บุ๊คพอยท์, 2553), 168.

มีความรับผิดชอบและผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจในกฎระเบียบและข้อจำกัดต่างๆ ได้ดีขึ้น เป็นต้น²⁸

ประภาพรณ รักเลี้ยง ได้กล่าวประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง บุคคลจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2. ช่วยให้การวางแผน และการตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น

3. ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความผูกพันงานต่อองค์การ

4. ช่วยให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ผู้ร่วมงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากซึ่งกันและกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ มีความราบรื่นมากขึ้น²⁹

จอมพงศ์ มงคลวนิช กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรู้และประสบการณ์

2. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์การได้

3. เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใดๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้

4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

5. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ³⁰

ประสาร พรหมณา ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการดังนี้

1. ก่อให้เกิดการระดมความคิด ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงคนเดียว

2. ลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. ทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น³¹

²⁸ชูชาติ พ่วงสมจิตร, ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา, 197.

²⁹ประภาพรณ รักเลี้ยง, หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา, 124.

³⁰จอมพงศ์ มงคลวนิช, การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 228.

³¹ประสาร พรหมณา, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2559, เข้าถึงได้จาก [trang.nfe.go.th/alltis16/User Files/Pdf/wijaiman.pdf](http://trang.nfe.go.th/alltis16/User%20Files/Pdf/wijaiman.pdf).

แอนโทนี (Anthony) สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนั้นเมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และผู้บริหารกับสหภาพแรงงานราบรื่นขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่างๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจต่างๆ ออกมา ทำให้ลดความสูญเสียต่างๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงานหรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

3. ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของหน่วยงานทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเองและรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่างๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

4. ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหารพนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการบริหารลักษณะนี้ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น ต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมา

5. ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงานและมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

6. ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนมาช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น ดังคำว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น

7. ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดีขึ้น

8. ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการทำงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น³²

³²William P. Anthony, *Participative Management*, (Massachusetts: Addison-Wesley, 1978), 27-29.

เดวิส (Davis) สรุปประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ 14 ประการ คือ

1. เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
2. คุณภาพของงานดีขึ้น
3. ได้รับความคิดเห็นมากขึ้น
4. มีแรงจูงใจมากขึ้น
5. มีความรู้สึกรับซึ่งกันและกัน
6. ทำให้นับถือตนเองมากขึ้น
7. มีความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น
8. มีความร่วมมือกันมากขึ้น
9. ลดความเครียดลงได้
10. มีความผูกพันต่อเป้าหมายของงานสูงขึ้น
11. ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
12. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
13. ลดการขาดงาน
14. มีการสื่อสารกันดีขึ้น³³

กอร์ดอน (Gordon) สรุปถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น
2. เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการสูงขึ้น
3. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
4. ลดการขาดงาน
5. ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่างๆ ลง
6. ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น
7. มีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น³⁴

สแวนส์เบอร์ก (Swansburg) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. พนักงานมีความไว้วางใจกันสูงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. ลงตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของพนักงานระดับบริหารลง
3. เพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงการติดต่อ

สื่อสารให้ดีขึ้น

5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการพัฒนาอาชีพ

³³ Keith Davis, *Human behavior at work: Organizational behavior* (New York: McGraw-Hill, 1981), 160.

³⁴ Judith R. Gordon, *A diagnostic approach to organizational behavior* (Boston: Allyn and Bacon, 1987), 627.

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. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงาน
18. เพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การจากการที่มีทัศนคติต่อองค์การในทางที่ดี
19. การทำงานนอกเวลาลดลง
20. ต้นทุนในการบริหารลดลง
21. เป็นการส่งเสริมทักษะและช่วยให้คนงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเองซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ
22. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
23. เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การ การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ³⁵

วิวัฒนาการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ซูชาติ พ่วงสมจิตร ได้สรุปและเรียบเรียงวิวัฒนาการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวความคิดของแอนโทนี ไวด์นิง

1. ยุคก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Preindustrial Revolution)
เป็นยุคที่สินค้าและบริการส่วนใหญ่ถูกผลิตและบริโภคภายในครอบครัว แต่ละครอบครัวทำการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ทอผ้าด้วยตนเองและส่วนใหญ่เอาไว้ใช้และบริโภคในครอบครัว แนวคิดเรื่องธุรกิจมีน้อยมาก การบริหารบ้านเมืองใช้ในการบริหารตามระเบียบประเพณีที่เคยปฏิบัติกันมาโดยมีรัฐบาลและศาสนจักรหรือวัดทำหน้าที่บริหาร ประชาชนต้องปฏิบัติตามสิ่งที่รัฐบาลและศาสนจักร

³⁵Russell C. Swansburg, *Management and Leadership for Nurse Managers* (Boston: Jones and Bartlett Publishers, 1996), 399.

กำหนด ในส่วนของประชาชนแต่ละครอบครัวจะมีพ่อ หรือปู่เป็นผู้นำ ส่วนเด็กๆ จะได้รับการฝึกอบรมให้ทำในสิ่งต่างๆ ตามที่บิดามารดาเคยปฏิบัติมา

2. ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม (The Industrial Revolution)

หลังจากที่มีการผลิตเครื่องจักรได้สำเร็จก็เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้น โดยเริ่มในอังกฤษและสหรัฐอเมริกา ก่อน ผู้ประกอบการได้นำเครื่องจักรเข้าใช้เพื่อการผลิตสินค้า การผลิตไม่ใช่เพื่อการบริโภคในครัวเรือนอีกต่อไป แต่เป็นการผลิตเพื่อขาย ช่วงนี้มีการตั้งโรงงานเพื่อผลิตสินค้าต่างๆ ขึ้นมากมาย ชาวไร่ชาวนาเปลี่ยนอาชีพมาเป็นคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น ภายในโรงงานมีการบริหารงานตามแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ซึ่งมีเฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick Taylor) เป็นผู้นำแนวคิดนี้ การบริหารงานยึดหลักการแบ่งงานกันทำเพื่อให้คนงานสามารถทำงานได้มากที่สุด แรงจูงใจที่จะทำให้คนทำงาน คือค่าจ้างทำให้มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น ผู้บริหารและหัวหน้าคนงานจะควบคุมคนงานให้ทำงานตามที่ฝ่ายบริหารกำหนด คนงานถูกมองว่าไม่มีความรู้และต้องทำงานตามที่ฝ่ายบริหารสั่งเพียงอย่างเดียวซึ่ง แอนโทนี (Anthony) เปรียบการจ้างงานลักษณะนี้ว่าเป็นเพียงการจ้าง“มือ”ของคนงานเท่านั้น

3. ยุคอุตสาหกรรมเติบโตเต็มที่ (The Maturing of the Industrial Revolution)

ยุคนี้มีนักวิชาการที่พยายามจะปรับปรุงการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ให้ดีขึ้น ช่วงนี้เองได้มีการทดลองครั้งสำคัญที่เรียกว่า การศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorne) โดยนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดร่วมมือกับบริษัท Western Electric ทำการทดลองในช่วงทศวรรษที่ 1920-1930 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลผลิตของกลุ่มงาน โดยปัจจัย 2 อย่างที่ศึกษาคือ แสงสว่าง และการระบายอากาศในโรงงาน นักวิจัยตั้งสมมติฐานว่าเมื่อแสงสว่างและระบบระบายอากาศลดลงผลงานของคนงานจะลดลงด้วย แต่สิ่งที่นักวิจัยพบคือไม่ว่าจะลดหรือเพิ่มแสงสว่างและการระบายอากาศ ผลผลิตกลับเพิ่มขึ้น ทำให้ต้องหาสาเหตุต่อไปว่าเกิดขึ้นได้เพราะเหตุใด ในที่สุดก็ได้ข้อสรุปว่าขวัญในการทำงาน ความพึงพอใจต่องาน การได้รับการยกย่อง และทีมงาน เป็นสิ่งที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ข้อค้นพบนี้เองที่ทำให้แนวคิดในการบริหารเปลี่ยนไปจากการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์เปลี่ยนมาเป็นการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจและความสำคัญกับคนงานมากขึ้น โดยแอนโทนี (Anthony) สรุปว่า เป็นยุคที่ผู้บริหารไม่ได้จ้างเฉพาะ“มือ”ของคนงานแต่จ้าง“หัวใจ”ของคนงานด้วย

4. ยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Post Industrial Revolution)

เป็นยุคที่เกิดความเข้าใจว่าการบริหารนั้นจะต้องมองให้เป็นระบบครบกระบวนการ เพราะการบริหารเป็นองค์ประกอบหลายประการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การเน้นที่จุดใดจุดหนึ่งไม่สามารถแก้ปัญหาทางการบริหารได้หมด แนวคิดเชิงระบบนี้ช่วยให้ผู้บริหารคำนึงถึงองค์ประกอบอื่นๆ มากขึ้นหลังจากที่ยุคมนุษยสัมพันธ์มีจุดเน้นที่การให้ความสำคัญด้านจิตใจกับคนงาน เช่น การให้ขวัญ กำลังใจในการทำงาน การยกย่องให้เกียรติ และการสร้างความพึงพอใจในงาน เป็นต้น แต่การดำเนินการเช่นนี้ก็ไม่ได้ช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จได้ทั้งหมด เพราะองค์ประกอบอื่นๆ เช่น การคัดเลือกคนงาน การจัดวางตัวบุคลากรให้ทำงาน การฝึกอบรม การให้รางวัล การลงโทษ การมีระบบข้อมูลที่ดี ระบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน การจัดโครงสร้างองค์กร และระบบอำนาจในองค์กรเหล่านี้ ล้วนส่งผลต่อการบริหารงานทั้งสิ้น

แนวคิดเชิงระบบนี้ได้พัฒนาขึ้นในช่วงหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมนี้ และช่วงนี้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสังคมอุตสาหกรรมไปสู่สังคมบริการ จากบริษัทในประเทศเป็นบริษัทข้ามชาติและจากวัตถุนิยมไปสู่การคำนึงถึงคุณภาพชีวิต

แนวคิดเชิงระบบนี้เองที่ทำให้เห็นว่าคุณสมบัติเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อคนงานอย่างเป็นระบบ ซึ่ง แอนโทนี (Anthony) สรุปว่าเป็นยุคที่ “ผู้บริหารไม่เพียงแต่จ้างมือและหัวใจของคนงานเท่านั้น แต่ต้องจ้างความคิดของคนงานด้วย” จุดนี้เองที่เป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะคนงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้เท่านั้น แต่คนงานก็สามารถเสนอความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้

จากวิวัฒนาการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวถึงข้างต้น แสดงให้เห็นว่ายุคก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรมและยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม การบริหารลักษณะนี้ยังไม่เกิดขึ้น จนกระทั่งเกิดการทดลองที่ฮอว์ธอร์น ฝ่ายบริหารจึงเริ่มสนใจคนงานมากขึ้นและถือเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาปรากฏชัดเจนในช่วงที่มีการนำแนวคิดเชิงระบบมาใช้ ซึ่งทำให้การบริหารคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ในการผลิตอย่างครบถ้วนทั้งระบบและช่วงนี้เองที่ให้ความสำคัญกับมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ³⁶

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มุ่งความสนใจที่องค์ประกอบ 2 ชุด คือ องค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบที่เรียกว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivate factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

³⁶ซูชาติ พ่วงสมจิตร, ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา, 198-200.

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า องค์ประกอบค่าจูน (hygiene factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจ

2.7 เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.9 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโง่งทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้ว คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค่าจูนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น เมื่อใดที่คนงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอเพียงแล้ว จะไม่มีความไม่พึงพอใจในงาน แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เพราะปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนอง³⁷

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

³⁷Frederic Herzberg, Mausner Barnard and B.B. Snydermen, **The Motivation to Work** (New York: John Wiley & Sons, 1959), 113-115.

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

สาระสำคัญประการหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (David McClelland) ก็คือผู้ที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงหรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงหรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย³⁸

ทฤษฎีระบบการบริหาร 4 ระบบ (system 4)

เรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ และเรียกว่า การบริหาร 4 ระบบ (system 4) ประกอบด้วย

1. ระบบที่ 1: เผด็จการ (system 1: exploitative authoritative)

ระบบบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง โดยให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานน้อย การตัดสินใจจะมาจากผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น การติดต่อสื่อสารจะสั่งเบี่ยงเบนน้อยเหนือลงมา การจูงใจให้ทำงานจะบีบบังคับหรือสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้นให้เกิดความเกรงใจกลัวความสัมพันธ์โดยส่วนตัวจะมีน้อย และลักษณะการทำงานมักจะทำตามความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคน เป้าหมายต่างๆ จะออกมาในลักษณะคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเท่านั้น

2. ระบบที่ 2: เผด็จการแบบมีศีลป (system 2: benevolent authoritative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะแสดงออกถึงเท่าที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานโดยรางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับ ยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหารบ้าง บรรยายกาศอาจจะดูเหมือนผู้บริหารขอความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน แต่จริงๆ แล้วนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กรจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งผู้บริหารอาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

³⁸David C. McClelland, *The Achieving Society* (New York: Van Nostrand, 1961), 100-112.

3. ระบบที่ 3: การปรึกษาหารือ (system 3: consultative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานมาก มีความไว้วางใจและยอมให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการขอคำปรึกษาหารือ หรือ ข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทาง มีการจูงใจในลักษณะของการให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทางโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายวางนโยบายขององค์การอย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวจะใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงาน แต่การตัดสินใจในเรื่องสำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารอยู่

4. ระบบที่ 4: กลุ่มที่มีส่วนร่วม (system 4: participative group)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมาก มีการกระจายตัดสินใจสั่งการไปทั่วทั้งองค์การ การติดต่อสื่อสารนอกจากจะเป็น 2 ทางแล้วยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย การจูงใจมักอยู่ที่เป้าหมายและการพัฒนาองค์การ ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นอย่างดีมีมิตรระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนความพยายามที่จะให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้³⁹

ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา

1. ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา

1) การมีถิ่นกำเนิดในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ หากมีกรรมการคนใดมีถิ่นกำเนิดหรือภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่นาน ย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่นและเกิดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ เมื่อได้เข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

2) การเป็นศิษย์เก่า ศิษย์เก่ามักมีความผูกพันกับสถาบันของตน แม้จะจบการศึกษาออกไปประกอบอาชีพเป็นเวลานานแล้วก็ตาม บางครั้งจะยังมีการรวมกลุ่มเลี้ยงรุ่นเพื่อรำลึกถึงบรรยากาศในอดีต บางคนถึงกับแสดงออกในลักษณะของชาตินิยม

3) การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในสถานศึกษา การที่ผู้ปกครองมีบุตรหลานเรียนอยู่ในสถานศึกษา ย่อมจะมีความรักความผูกพันและมีความรู้สึกร่วมกับบุตรหลานของตน โดยเฉพาะผู้ปกครองบางคนไปรับส่งบุตรหลานทุกวัน จนกระทั่งบุตรหลานเรียนจบนับเป็นเวลาหลายปี และระหว่างรอรับบุตรหลานกลับบ้านก็ได้มีโอกาสพูดคุยสนทนากับครู ได้เห็นสภาพของสถานศึกษาสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่สร้างความผูกพันโดยไม่รู้ตัว

4) การมีเวลาว่าง เวลาเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรมกรรมการที่ไม่มีธุรกิจหรือเป็นข้าราชการบำนาญ มักจะมีเวลาว่างพอที่จะไปร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา ฉะนั้นการมีเวลาให้งานของสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ

5) ความห่วงใยในปัญหาสุขภาพจิตและสวัสดิภาพของเด็กในปัจจุบันสังคมกำลังถูกคุกคามจากยาเสพติด โดยเฉพาะยาบ้าซึ่งได้แพร่ระบาดเข้าไปในสถานศึกษา และยังมีทางใดที่จะสามารถปราบปรามได้สำเร็จ ตลอดจนความปลอดภัยในสวัสดิภาพของเด็กระหว่างเดินทางไปยัง

³⁹Rensis Likert, *The Human Organization* (New York: McGraw-Hill Book Co., 1967), 16-24.

สถานศึกษา การขับขี่ยานยนต์ โดยเฉพาะรถรับส่งนักเรียน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ปกครองต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาและร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษาด้วยความห่วงใย

6) ต้องการมีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม กรรมการบางท่านต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถรับใช้สังคมเท่าที่ศักยภาพของตนจะมี แต่สิ่งหนึ่งที่กรรมการต้องการก็คือต้องการมีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม บางท่านถึงกับนำคำสั่งแต่งตั้งเป็นกรรมการและเกียรติบัตรต่างๆ ที่ได้รับจากทางราชการมาติดไว้บนฝาผนัง ซึ่งเป็นไปตามหลักของมาสโลว์ ที่กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ ที่กล่าวว่า มนุษย์เมื่อทำงานแล้วยังต้องการรางวัลอีกด้วย

7) การแข่งขัน หากสถานศึกษามีกิจกรรมที่จะต้องแข่งขัน เช่น การกีฬา การประกวดสถานศึกษา เป็นต้น กิจกรรมเช่นนี้จะต้องส่งเสริมให้กรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองอยากเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

2. ปัจจัยด้านสถานศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยนี้ถือเป็นบุคลิกเฉพาะตัวซึ่งแต่ละคนจะมีไม่เหมือนกัน แม้ว่าจะมีบทบาทหน้าที่ไม่ต่างกันก็ตาม บางคนมีความรู้สูงแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ก็มี ดังนั้นหากผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์สูง มีความเป็นกันเอง ให้เกียรติแก่ผู้ปกครอง ก็จะทำให้บรรยากาศเป็นไปในทางที่ดี ในด้านความซื่อสัตย์ก็เป็นเรื่องสำคัญ หากผู้บริหารมีความโปร่งใสด้านการเงินซึ่งสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการบริจาคเงินหรือทรัพย์สิน หากทางสถานศึกษานำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ก็จะทำให้เกิดความศรัทธาจากชุมชน เพราะผู้บริจาคย่อมมุ่งหวังให้สิ่งที่บริจาคไปนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้หากผู้บริหารมีถิ่นกำเนิดหรือภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ก็จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความรักในท้องถิ่นมากกว่าบุคคลที่มีถิ่นกำเนิดอยู่ในชุมชนที่ตั้งอยู่ ในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่อื่น ก็มักจะต้องกลับไปเยี่ยมครอบครัวในวันเสาร์ อาทิตย์ หรือวันหยุดราชการ ดังนั้นการทุ่มเทในการทำงานให้แก่สถานศึกษาย่อมจะมีน้อยกว่า

2) ครูอาจารย์ เป็นบุคลากรสำคัญในการอบรมสั่งสอนให้ความรู้เด็ก ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อการเรียนของเด็กจึงเป็นสิ่งปรารถนาของผู้ปกครอง จะทำให้ผู้ปกครองยินดีที่จะตอบแทนสถานศึกษา ถ้าหากว่าบุตรหลานของเขาเรียนเก่ง ขณะการประกวดแข่งขันต่างๆสามารถสอบเข้าเรียนต่อในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงได้ นอกจากนี้ ความห่วงใยของครูที่มีต่อเด็กในด้านสวัสดิภาพ ด้านยาเสพติด ด้านความสามารถของคณะครู ตลอดจนความประพฤติของครู ถ้าเป็นไปในทางที่ดีก็ย่อมจะทำให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

3) ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีชื่อเสียง มีการจัดการเรียนการสอนที่ดี ครูเอาใจใส่นักเรียน มีผลงานทางวิชาการ เช่น ชนะการประกวดห้องสมุด ชนะการประกวดสุขภาพอนามัยเด็ก เป็นต้น หากสถานศึกษาใดมีคุณสมบัติในลักษณะดังที่กล่าวมานี้ จะทำให้ผู้ปกครองสนใจที่จะส่งบุตรหลานของตนเข้ามาเรียน จนทำให้บางแห่งเกิดปัญหาในการรับนักเรียน เพราะนักเรียนมีจำนวนมากเกินความต้องการของสถานศึกษาและบางกรณีก็มีผู้ปกครองให้สินบนและยินดีซื้ออุปกรณ์ให้ทางสถานศึกษาตามที่สถานศึกษาต้องการอีกด้วย

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่จะเป็นสิ่งตรงข้ามกับปัจจัยที่ส่งเสริมมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา

1) กรรมการไม่มีเวลาพอในการมาร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา โดยเฉพาะการกระทำตามบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่จะแต่งตั้งนักธุรกิจหรือพ่อค้าที่มีกิจการใหญ่ๆ ข้าราชการในตำแหน่งสูงให้เป็นกรรมการ ซึ่งหากบุคคลเหล่านี้ร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาก็จะทำให้ดูเหมือนว่ามีประสิทธิภาพ แต่แท้จริงแล้วสถานศึกษามีเจตนาเพื่อมุ่งหวังบารมีและการบริจาคของบุคคลเหล่านั้น

2) กรรมการไม่มีถิ่นกำเนิดในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เช่น มาจากอำเภออื่น จังหวัดอื่น จึงมักทำให้ความผูกพันกับสถานศึกษาน้อยลง เป็นต้น

3) กรรมการมีบ้านพักอาศัยอยู่นอกท้องถิ่นหรือนอกบริเวณที่สถานศึกษาตั้งอยู่ การที่ต้องใช้เวลาในการเดินทางกลับบ้านพักซึ่งอยู่ไกลสถานศึกษา อาจทำให้กรรมการไม่ค่อยมาร่วมกิจกรรม

4) กรรมการที่มีอาชีพค้าขายมักจะคำนึงถึงปากท้องของตนเองและเศรษฐกิจในครอบครัว จึงไม่ค่อยมีเวลาว่างที่จะไปร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านสถานศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ประสานความร่วมมือกับกรรมการ ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ เช่น เข้ากับชุมชนไม่ได้ ไม่มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีกับผู้ปกครอง บางคนมีท่าทีวางตัว ไม่สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง บางแห่งเข้าพบผู้บริหารยาก หรือตกแต่งห้องทำงานอย่างภูมิฐาน จนผู้มาติดต่อรู้สึกว่าเป็นเขตหวงห้าม นอกจากนี้ถ้าผู้บริหารไม่ได้เป็นคนในท้องถิ่น โดยกำเนิด ความรักความผูกพันย่อมไม่ลึกซึ้งแน่นแฟ้นกับท้องถิ่นเท่าที่ควร การเดินทางมาทำงานก็จะ เป็นลักษณะเข้าไปเย็นกลับ หรือไม่ก็กลับไปเยี่ยมครอบครัวทุกวันหยุด นอกจากนี้เวลาการประชุม ถ้าผู้บริหารไม่มีส่วนกระตุ้นให้กรรมการสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นแล้ว การทำงานก็จะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมทั้งสิ้น

2) ครูอาจารย์ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคส่วนใหญ่คือเรื่องความประพฤติของครูอาจารย์ที่ไม่เหมาะสม เช่น เมมาเหล้า มีเรื่องชู้สาว เล่นการพนัน ไม่เอาใจใส่การเรียนของเด็ก ละทิ้งหน้าที่ ใช้กิริยามารยาทไม่เหมาะสมกับเด็กและผู้ปกครอง ลงโทษเด็กเกินกว่าเหตุ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ประชาชนทั่วไปเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสถานศึกษา

3) ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การปฏิบัติงานด้านการเงินถือเป็นเรื่องที่สำคัญถ้าหากมีข่าวว่าเกิดการทุจริต เช่น การนำเงินบริจาคไปใช้ในเรื่องที่ไม่เหมาะสมหรือนำไปใช้ส่วนตัวก็จะทำให้ชุมชนเสื่อมความศรัทธา อีกทั้งหากสถานศึกษาไม่มีผลงานทางวิชาการ เด็กจบไปแล้วสอบเรียนต่อไม่ได้ ลักษณะเช่นนี้บ่งบอกถึงความเฉื่อยชาและการด้อยความสามารถของผู้บริหาร ก็จะเป็นภาพลบต่อผู้ปกครอง⁴⁰

⁴⁰ เมตต์ เมตต์การุณจิต, การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม, 267-270.

การบริหารที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) เป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงรูปแบบ และแนวคิดในการบริหารการศึกษาที่จะต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลาง หรือจากเขตพื้นที่การศึกษา ไปยังแต่ละโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู สมาชิกในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหารโรงเรียน ได้มีอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนด้วยตนเองในลักษณะเชิงเบ็ดเตล็ด ซึ่งจะมีความคล่องตัวและมีอิสระมากขึ้น ในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากร วิชาการ และการบริหารทั่วไป โดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน⁴¹ ซึ่งมีหลักในการบริหารดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ (decentralization) แต่เดิมการจัดการศึกษาจะรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง หน่วยปฏิบัติคือ สถานศึกษาจะต้องรอรับนโยบาย งบประมาณ และทรัพยากรต่างๆ ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานจากส่วนกลางเพื่อนำไปปฏิบัติ และจะถูกควบคุมโดยส่วนกลางหรือผู้ได้รับมอบอำนาจ จึงให้การบริหารงานคล่องตัว ล้าช้า ผู้ปฏิบัติงานอึดอัดและไม่พอใจ เพราะไม่มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง การกระจายอำนาจและมอบหมายอำนาจให้หน่วยงานปฏิบัติ จะทำให้เกิดความอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักพึ่งตนเอง และช่วยเหลือตนเองได้ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างทันท่วงทีและเหมาะสม ดังนั้นสถานศึกษาจะมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและมีความเป็นอิสระ โรงเรียนจะเป็นรากฐานของการกระจายอำนาจและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหัวใจของการดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพก็คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะของการกระจายอำนาจ และการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา และบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนจะกระจายไปสู่ผู้ปฏิบัติในรูปของคณะกรรมการ หรือทีมงานอย่างทั่วถึง คณะกรรมการสถานศึกษาจะมีหน้าที่กำกับ สนับสนุนหรือส่งเสริมผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษา จะเป็นผู้ตัดสินใจ สั่งการตามความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

2. หลักการบริหารตนเอง (self-management) สถานศึกษาจะบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง บุคลากรแต่ละงาน แต่ละฝ่ายจะร่วมกันวางแผนดำเนินการ และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนโดยทำในรูปองค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการ และจะร่วมรับผิดชอบ ดูแลแก้ไขปัญหา พัฒนางานของตนเองอย่างครบวงจร ระบบการบริหารงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งอาจมีความแตกต่างกันไปตามสภาพความเหมาะสมและความพร้อมของโรงเรียน การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความคิดว่าการดำเนินการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายอาจมีวิธีการที่หลากหลาย โรงเรียนจึงควรสามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ที่เป็นจริง หน่วยงานส่วนกลางจะทำหน้าที่กำหนดนโยบายและเป้าหมายรวมมาให้ แล้วให้อำนาจและอิสระแก่โรงเรียนที่จะพิจารณาเลือกวิธีปฏิบัติตามศักยภาพของโรงเรียน ด้วยวิธีการนี้จะทำให้โรงเรียนสามารถบริหารตนเองได้

⁴¹อุทัย บุญประเสริฐ, หลักการบริหารแบบฐานโรงเรียน (กรุงเทพฯ: พระรามสี่ การพิมพ์, 2546), 1-3.

3. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (participation of stakeholders) หลักการสำคัญของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่จะต้องนำบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษามาร่วมบริหารจัดการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การจัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา (school board หรือ school council) ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา (มาตรา 40) คณะครู บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จะเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การทำงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสิ่งใด ทุกส่วนในองค์กรจะต้องเห็นด้วย ทุกคนจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานต่างๆ และจะมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ซึ่งจะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น

4. หลักการความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (accountability) เมื่อสถานศึกษา มีอิสระในการบริหารจัดการ ก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความโปร่งใส และจัดทำรายงานการดำเนินงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนเป็นประจำทุกปี⁴²

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี

โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ตั้งอยู่เลขที่ 239 หมู่ 6 ตำบลปลายนา อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี รหัสไปรษณีย์ 72140 โทรศัพท์ 0-3542-0028 โทรสาร 0-3542-0027 www.suangsuttha.ac.th สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 และเป็นโรงเรียนในสังกัดกลุ่มสุพรรณภักถยา ระยะทางจากโรงเรียนถึงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 เท่ากับ 30 กิโลเมตร เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 374 คน มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 28 คน แบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน ข้าราชการครู 20 คน พนักงานราชการ 2 คน ครูอัตราจ้าง 1 คน และนักการ 3 คน เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) 1 สาขาวิชา คือ วิชาช่างไฟฟ้า ในลักษณะเรียนช่วงชั้นที่ 4 พร้อมกับเรียนปวช. สละสมหน่วยกิต โดยได้รับความร่วมมือจากวิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จัดการสอนในสาขาวิชาชีพ เมื่อเรียนจบ ม.6 นำวิชาสามัญเทียบโอนกับหลักสูตรของวิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี นักเรียนสามารถจบการศึกษา 2 วุฒิ คือ ม.6 และ ปวช. มีพื้นที่จำนวน 52 ไร่ 1 ตารางวา ตั้งอยู่ในเขตตำบลปลายนา มีเขตพื้นที่บริการ 2 ตำบล ได้แก่ ตำบลปลายนา และ ตำบลดอนปुरु

⁴²สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, หลักการจัดการศึกษายุคใหม่ (กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548), 16-17.

ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

1. สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นหมู่บ้าน เช่น บ้านหนองสรวง บ้านดอนปรู บ้านคลองชะอม บ้านวัดโพธิ์ บ้านดอนกลาง เป็นต้น มีประชากรประมาณ 20,000 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ มีตลาดเล็กๆ อาชีพหลักของชุมชน คือ ทำนา ทำไร่ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ เพลงอีแซว

2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อาชีพหลัก คือ เกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว ต่อปี 30,000 บาท จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 5 คน

3. โอกาสของสถานศึกษาอยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ เช่น ตลาดเก่าศรีประจันต์(บ้านเจ้าคุณ) หมู่บ้านอนุรักษ์ควายไทย สวนพืชไร่ดิน สถาบันการเรียนรู้เกษตรอินทรีย์อยู่ในบริเวณวัดบ้านกร่าง ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่มีข้อจำกัดของโรงเรียน หรืออยู่ใกล้แหล่งสื่อโทรคมนาคม โรงงาน ฯลฯ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์(Vision)

โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาร่วมกับชุมชน จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เทียบเคียงมาตรฐานสากล โดยชุมชนมีส่วนร่วม บนพื้นฐานของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ(Mission)

- ส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาศักยภาพสู่มาตรฐานสากล
- ปลูกฝังคุณธรรมผู้เรียนให้มีจิตสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- พัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะ และมาตรฐาน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคุณภาพมาตรฐานตามหลักสากล
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดการพัฒนางานทั้งองค์กร คุณภาพมาตรฐานตามหลักสากล
- ส่งเสริมความสัมพันธ์และเน้นการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรในการพัฒนาการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

- ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาศักยภาพสู่มาตรฐานสากล
- ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีวัฒนธรรมอันดีงาม มีทักษะการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีความสุข

3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและการปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน

5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคุณภาพได้ตามหลักสูตร

6. สถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ครบวงจรตามกระบวนการบริหาร PDCA โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐาน

7. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และมีการจัดการใช้อย่างเป็นระบบ

8. สถานศึกษาจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น แนวทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น

9. ชุมชนพึงพอใจ ภูมิใจ และศรัทธาสถาบัน พร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

ยิ้มง่าย ไหว้สวย

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

สามัคคี มีน้ำใจ

กลยุทธ์ (Strategies)

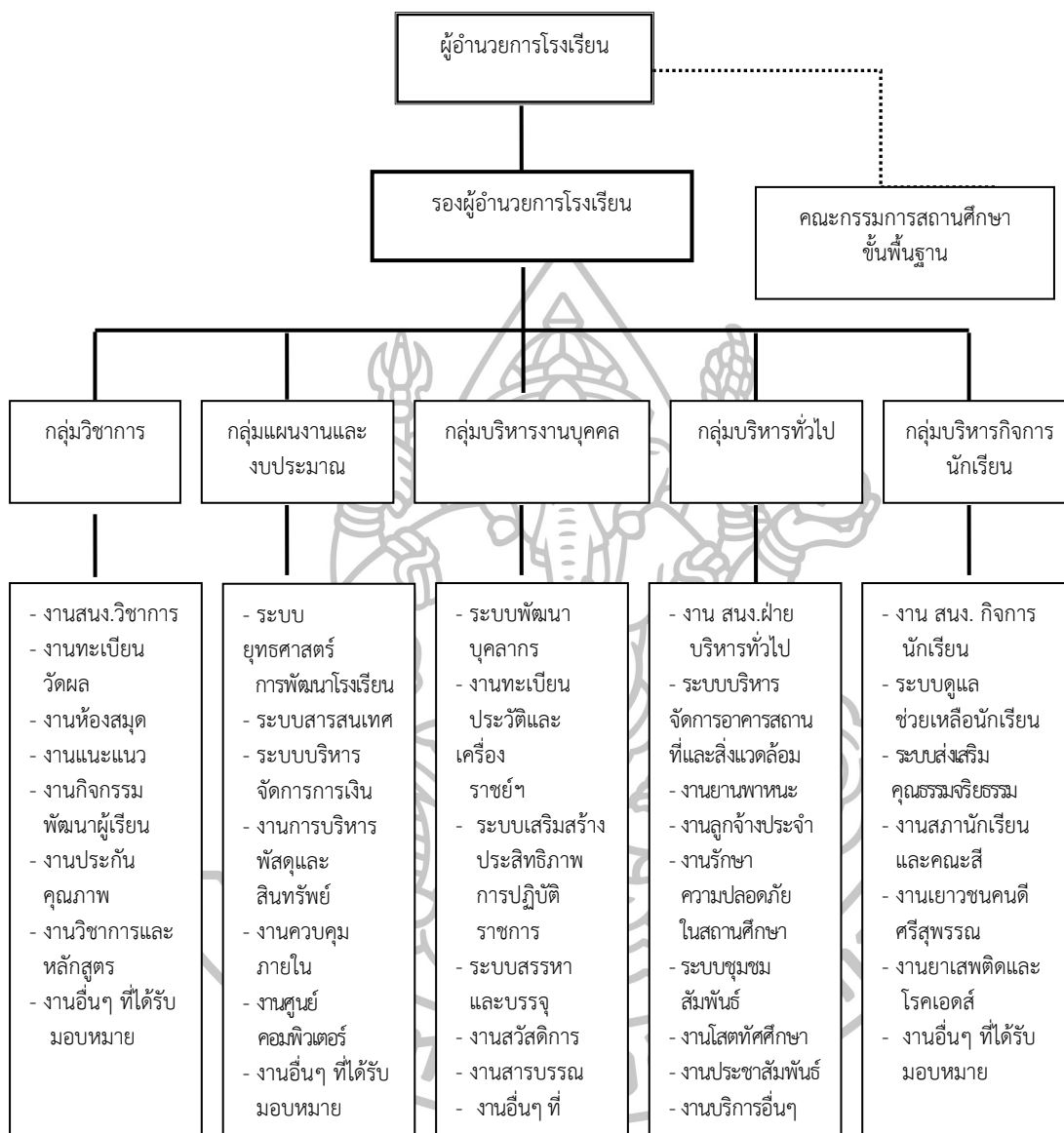
1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นตามมาตรฐานการศึกษา
2. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ และปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
3. พัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ
4. การจัดการทรัพยากรและจัดสิ่งแวดล้อมภายในเพื่อการศึกษา
5. พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพ
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

การบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาแบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 5 ด้าน ได้แก่ กลุ่มวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มกิจการนักเรียน กลุ่มแผนงานและงบประมาณ กลุ่มบริหารทั่วไป ผู้บริหารยึดหลักการบริหาร/เทคนิคการบริหารแบบ PDCA และ CIPP Model⁴³

⁴³โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา, “รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2557,” 16 พฤษภาคม 2558.

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน



แผนภูมิที่ 6 แสดงโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
ที่มา: โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา, “รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (SAR)
ประจำปีการศึกษา 2557,” 16 พฤษภาคม 2558.

ตารางที่ 1 แสดงผลการพัฒนาของผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2556 และ 2557
โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ปีการศึกษา	กลุ่มสาระการเรียนรู้/ระดับชั้น	คะแนนเฉลี่ยร้อยละของการผลการสอบ O - NET รายกลุ่มสาระการเรียนรู้								ผลการพัฒนา
		ภาษาไทย	สังคมศึกษา	ภาษาอังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพ	โดยรวมเฉลี่ย
2556	ม.6	40.90	28.57	18.48	15.68	27.08	57.84	26.75	49.96	33.16
2557	ม.6	42.57	32.10	16.95	17.74	29.76	46.46	35.45	44.57	33.20
เพิ่ม/ลด		1.67	3.53	-1.53	2.06	2.68	-11.38	8.70	-5.39	0.04
2556	ม.3	41.63	37.66	26.86	23.45	34.76	61.21	45.47	43.72	39.35
2557	ม.3	32.05	42.67	25.67	25.90	36.04	59.32	40.83	46.71	38.65
เพิ่ม/ลด		-9.58	5.01	-1.19	2.45	1.28	-1.89	-4.64	2.99	-0.70

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนข้อมูลนักเรียน โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ปีการศึกษา 2558

ชั้น/เพศ	ชาย	หญิง	รวม	ห้องเรียน
ม.1	34	26	60	2
ม.2	36	25	61	3
ม.3	57	32	89	3
รวมมัธยมต้น	127	83	210	8
ม.4	21	26	47	2
ม.5	25	24	49	2
ม.6	30	38	68	2
ปวช.1	0	0	0	0
ปวช.2	0	0	0	0
ปวช.3	0	0	0	0
รวมมัธยมปลาย และเทียบเท่า	76	88	164	6
รวมทั้งหมด	203	171	374	14
ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2558				

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนข้อมูลบุคลากร โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ปีการศึกษา 2558

ตำแหน่ง/เพศ	ชาย	หญิง	รวม
ผู้อำนวยการ	1	-	1
รองผู้อำนวยการ	-	1	1
ข้าราชการครู	9	11	20
พนักงานราชการ	-	2	2
ครูอัตราจ้าง	-	1	1
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	12	1	13
รวม	22	16	38

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กนกวรรณ โรจนอุทัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มรัตนโกสินทร์ จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 13 ด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมมาก ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รองลงมาได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ส่วนด้านที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยการมีส่วนร่วมต่ำได้แก่ การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านบริหารบุคคล ตามลำดับ ระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนเมื่อเทียบเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับมากทุกด้าน⁴⁴

วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการบูรณาการ และด้านความสามารถ

⁴⁴ กนกวรรณ โรจนอุทัย, “การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มรัตนโกสินทร์” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2550), บทคัดย่อ.

ในการบรรลุเป้าหมาย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยรวมส่งภาพผลต่อประสิทธิผลของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด⁴⁵

วีระศักดิ์ เนียมสวัสดิ์ ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาเรื่องการศึกษาในการจัดการศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านก็อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับ ปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน จำแนกตามตัวแปร พบว่า 2.1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 2.2) คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01⁴⁶

เครือวัลย์ สิทธิเจริญธรรม ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนออเงิน (อ่อน-เหม-อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนออเงิน(อ่อน-เหม-อนุสรณ์) โดยรวมอยู่ ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมด้านการ ดำเนินงาน การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน และการมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู ตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การ ทำงานและตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกัน ครูที่มีอายุ 41-60 ปี มีส่วนร่วมมากกว่าครูที่มีอายุ 30-40 ปี ตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีส่วนร่วมมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วม มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ตามตำแหน่ง พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระมีส่วนร่วมมากกว่า ครูผู้สอน และหัวหน้าสายชั้นตามลำดับ⁴⁷

จุฬารรณ สุวรรณศรี ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

⁴⁵วีรยุทธ แสงริวิวัฒน์, “การบริหารมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), ง.

⁴⁶วีระศักดิ์ เนียมสวัสดิ์, “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองพัทลุง” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 2550), บทคัดย่อ.

⁴⁷เครือวัลย์ สิทธิเจริญธรรม, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียน ออเงิน (อ่อน-เหม-อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร” (ภาคินิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2551), บทคัดย่อ.

2) ระดับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกจนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴⁸

กิตติ คำภูษา ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกจนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผล ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการตัดสินใจและด้านการดำเนินงาน 3) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีช่วงชั้นที่ทำการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 4) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน⁴⁹

ขวัญชัย มีชาติ ได้ทำการศึกษาการรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับการรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลตามลำดับ และ 2) การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ ตามอายุ คือ อายุ 31-40 ปี กับ อายุ 41-50 ปี จำแนกตามระดับการศึกษาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และกลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี จำแนกตามตำแหน่ง คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษากับครู และกลุ่มครูกับคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานคือ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปี กลุ่ม

⁴⁸ จุฬารรรณ สุวรรณศรี, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกจนคร เขต 2” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร, 2551), บทคัดย่อ.

⁴⁹ กิตติ คำภูษา, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกจนคร เขต 1” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร, 2552), บทคัดย่อ.

ที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปี⁵⁰

จันทร์ฉาย ก้ววงศ์ ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารกิจการนักเรียนและชุมชนสัมพันธ์ และการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตามขอบข่ายภาระหน้าที่การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน จำแนกอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามขอบข่ายภาระหน้าที่การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁵¹

ชาญวุฒิ บุญชม ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กร และการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่าย⁵²

ทินกร ประเสริฐหล้า ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วน

⁵⁰ขวัญชัย มีชาติ, “การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2552), บทคัดย่อ.

⁵¹จันทร์ฉาย ก้ววงศ์, “การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2552), บทคัดย่อ.

⁵²ชาญวุฒิ บุญชม, “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน” (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553), บทคัดย่อ.

ร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสูงกว่าครูผู้สอน⁵³

เกษมศรี จาตุรพันธ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาในแต่ละด้าน 2. ธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาในแต่ละด้าน 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายคู่มิมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵⁴

รัชนิดา นิลมณี ผู้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้แนวคิดของสวานส์เบิร์ก (Swansburg) และงานวิชาการใช้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล โดยผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์ที่คล้อยตามกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงทุกคู่กับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁵⁵

⁵³ทินกร ประเสริฐหล้า, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2553), บทคัดย่อ.

⁵⁴เกษมศรี จาตุรพันธ์, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), ง.

⁵⁵รัชนิดา นิลมณี, “ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3” (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 126.

ชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง ผู้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และควมมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันลักษณะที่คล้ายกัน โดยเรียงค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงานตามลำดับ⁵⁶

ดวงแก้ว พัดขำ ผู้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารโรงเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 อยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ผลปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน⁵⁷

กรรณิกา เพชรศรี ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารและครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยกว่าอายุ 41 ปีขึ้นไป และผู้บริหารและครูที่มีอายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยกว่า อายุ 41 ปีขึ้นไป และผู้บริหารและครูที่มี

⁵⁶ชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), ง.

⁵⁷ดวงแก้ว พัดขำ, “การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2554), บทคัดย่อ.

ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยกว่า ผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ .05⁵⁸

เชิดศักดิ์ ทองดา ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามความคิดเห็นของบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม พบว่า ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผล และด้านการรับผลประโยชน์ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁵⁹

น้ำผึ้ง หมุดเพชร ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁶⁰

ศิริพร แสงสุตา ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามเพศ โดยรวมและด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภองครักษ์

⁵⁸ กรรณิกา เพชรศรี, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2555), บทคัดย่อ.

⁵⁹ เชิดศักดิ์ ทองดา, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2555), บทคัดย่อ.

⁶⁰ น้ำผึ้ง หมุดเพชร, “พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2555), บทคัดย่อ.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชนครนายก จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁶¹

สุทิน ปวนเปี้ย ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคลากร ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารชุมชนสัมพันธ์ 2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05⁶²

ชิตพล สุวรรณผา ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน ร่วมกัน ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ และด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและความสามารถดูแลตนเองได้ ตามลำดับ⁶³

ดิเรก อนันต์ ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 มีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา แต่ละด้านจำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวิชาการ

⁶¹ศิริพร แสงสุตา, “การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชนครนายก” (งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555), บทคัดย่อ.

⁶²สุทิน ปวนเปี้ย, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2555), บทคัดย่อ.

⁶³ชิตพล สุวรรณผา, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556),บทคัดย่อ.

พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคณะกรรมการภายในสถานศึกษามีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ มากกว่าคณะกรรมการภายนอกสถานศึกษา และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน⁶⁴

นัยนา นิลพันธ์ ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ซึ่งผลการวิจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและการไว้วางใจกัน ตามลำดับ⁶⁵

นิติพงษ์ แก้วกล้า ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ“มาก”โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และรับผิดชอบการดำเนินการ 3) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 5) ด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและความสามารถดูแลตนเองได้ และ6) ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ 2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงออกการตัดสินใจ การให้โอกาสในการจัดการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารควรมีบทบาทในการพัฒนาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3) ควรมีการทำงานเป็นทีมมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดเห็น กำหนดทิศทางทางการศึกษาและมีการวางแผนงานการกำหนดวัตถุประสงค์ 4) ควรมีการกระจายการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป 5) ควรมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจให้มีการสร้างความสามัคคีขององค์กร

⁶⁴ดิเรก อนันต์, “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1” (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 2556), บทคัดย่อ.

⁶⁵นัยนา นิลพันธ์, “คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่1,” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

และ 6) ควรมีการบริหารงานด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ควรมีการสื่อสารด้านเทคโนโลยี⁶⁶

บรรชา บุญสิงห์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 2) ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 3) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดาเนินการ 4) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ 5) ด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและความสามารถดูแลตนเองได้ และ 6) ด้านความ ไว้วางใจกัน ตามลำดับ 2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเห็นความสำคัญของการจัด การศึกษาที่มีคุณภาพ ควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารการจัดการองค์กรให้มีความ ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานการบริหาร มีการ กระจายอำนาจให้มีความถูกต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกับ กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันมีความเข้าใจตรงกันใน ทิศทาง เป้าหมาย และภาพแห่งความสำเร็จขององค์กรส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการบริหารงานการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จึงควรร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติ ร่วมวางแผน รวมทั้งร่วมกันประเมินผลการจัด กิจกรรม และร่วมกันปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารต้องร่วมศึกษาและทบทวนผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของ องค์กร จากข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานศึกษาทั้งที่เป็นโอกาส อุปสรรค มาจัดทำ แผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาสถานศึกษา หากโครงการ กิจกรรมใดมีความเหมาะสมแล้วก็ส่งเสริมสนับสนุนให้ ดาเนินการต่อ หากมีข้อบกพร่องก็ควรนำมาประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขหรือคิดหา วิธีการใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมการระดมทรัพยากรระดมความคิดจากทุกภาคส่วนเพื่อให้ได้ แนวทางที่หลากหลายในการพัฒนา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการสร้างพลังบวกผ่านกิจกรรม ต่างๆ ทั้งที่เป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน สร้างขวัญกำลังใจ เสริมสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน เสริมสร้างความรักความสามัคคีที่ดีต่อกันให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ให้มี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน⁶⁷

⁶⁶ นิตินพงษ์ แก้วกัลยา, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1” (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556), ก-ข.

⁶⁷ บรรชา บุญสิงห์, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556), ก-ข.

โสมย์สิรี มุลทองทิพย์ ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอกำมะกา พบว่า โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรและความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร⁶⁸

ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลสรุปของการวิจัย ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานมีระดับการปฏิบัติสูงสุด และที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน⁶⁹

งานวิจัยต่างประเทศ

ดอนเดอร์โรและเกรซ มาเรีย (Donedero and Grace Marie) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิภาพของโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงาน วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องที่ตัดสินใจ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เป็นคณะกรรมการในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้ที่เป็นคณะกรรมการและไม่มีส่วนร่วมต่างมีความต้องการมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหาร จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการ⁷⁰

เพอร์สัน (Person) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี

⁶⁸โสมย์สิรี มุลทองทิพย์, “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 65.

⁶⁹ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557), 101.

⁷⁰Donedero and Grace Marie, School-Based Decision Making on Student Achievement as Academic Skills, Dissertation Abstracts International, 59-04A: 66.

ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย⁷¹

เอลเลียท (Elliont) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจใน โรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปกครอง ครูและอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันใน การปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกัน ในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและ การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผลการได้รับความสนับสนุน ช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้⁷²

เกยาที อาร์ คอทเทนนาวาร์ (Gayatri R. Kottennavar) ได้ทำการศึกษารื่องการมีส่วนร่วม ของครูในการบริหารโรงเรียนและเจตคติต่อวิชาชีพครูของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งจุดมุ่งหมาย หลักของการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูใน การบริหารโรงเรียนและเจตคติต่อวิชาชีพครูของครูมัธยมศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมที่แตกต่าง กันของอำเภอ เบลาగాวี กานาตากา (Belagavi Karnataka) ทั้งหมดจำนวน 200 คน โดยใช้เทคนิค การสุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคสหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนระดับมาตรฐานโดย ดร.ฮาซีน แทจ (Haseen Taj) และระดับเจตคติต่อวิชาชีพครูที่พัฒนาโดย อาร์ลิวาเลีย เอส พี (Ahluwalia,S.P.) ตามลำดับ มีการบริหารจัดการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นและ วัตถุประสงค์ที่เหมาะสม อยู่ในกรอบและสมมติฐานถูกตั้งเพื่อทดสอบวัตถุประสงค์และยังเป็นวิธีการ สํารวจเชิงบรรทัดฐานซึ่งถูกนำมาใช้สำหรับการวิเคราะห์ของเทคนิคสหสัมพันธ์อย่างง่าย ข้อมูลที่ถูก นำมาใช้ ขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลตามมาซึ่งผลของการศึกษา ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิง บวกและมีนัยสำคัญระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานของโรงเรียนและเจตคติต่อวิชาชีพครู ของชายและหญิงในเมืองและชนบท ภาครัฐและเอกชน ระดับบัณฑิตศึกษาและจบปริญญาตรีแล้ว ครูศิลปะและครูวิทยาศาสตร์ ที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของการมี ส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนมากกว่าเจตคติต่อวิชาชีพครูของครู⁷³

⁷¹J.L.Person, "An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges" Dissertation Abstracts International 53 (1994): 307-A.

⁷²D.C. Elliont, "Collaborative, decentralized management and perceptions of quality schooling outcome" Dissertation Abstracts International 52,10 (1994) : 3468-A.

⁷³Gayatri R. Kottennavar, "Teachers' Participation in School Administration and Attitude Towards Teaching Profession of Secondary School Teachers," **Indian Streams Research Journal** 6,1 (February 2016): n.pag.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งข้อมูลต่างๆ ได้ศึกษาจากเอกสาร วารสาร หนังสือ และงานวิจัย ซึ่งจะเป็นข้อมูลสนับสนุนที่สำคัญต่อการวิจัย โดยสอดคล้องกับเรื่องที่ทำ ซึ่งได้จำแนกเป็นหัวข้อที่สำคัญต่างๆ โดยได้นำแนวคิดจากนักวิชาการ หลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งให้แนวคิดที่แตกต่างหลากหลายตามลำดับเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาตามแนวคิดของ ชูชาติ พวงสมจิตร ที่ได้สรุปแนวคิดของ นักวิชาการ 4 ท่าน ได้แก่ แอนโทนี (Anthony) สวานส์เบิร์ก (Swansburg) อุซซี (Uzzi) และสุภาพร รอดถนอม มาเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 ประการ ได้แก่ การกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ ความไว้วางใจกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน และการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ



บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้บุคลากรในโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากร คือ บุคลากรในโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างเป็นระบบและบรรลุ วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัยเป็นการเตรียมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยการศึกษารวบรวมข้อมูล สภาพปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ ข้อมูลจากรายงานการวิจัยต่างๆ สถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เรียบเรียงผลงานเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาความเที่ยง (Reliability) แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากประชากร จากนั้นรวบรวมข้อมูลที่เก็บมาตรวจสอบ วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

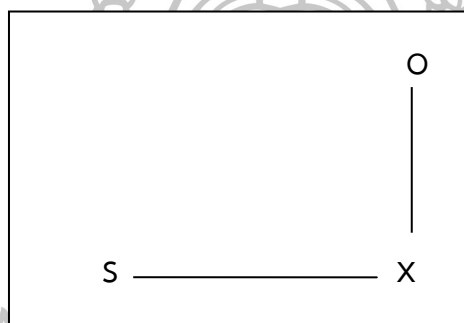
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษา จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับร่างเสนอขออนุมัติโครงการวิจัย และปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาเสนอแนะอีกครั้ง จัดพิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้แผนแบบงานวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (one-shot non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



S หมายถึง ประชากร

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ไม่รวมผู้อำนวยการและตัวแทนครู) จำนวน 37 คน แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่	ประชากร	จำนวน(คน)
1	ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	2
2	ครู	22
3	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	13
รวมทั้งหมด		37

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่จะศึกษาเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ดังนี้

2.1 การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2.2 ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว

2.3 การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

2.5 ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

2.6 การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้น ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ¹

¹ชูชาติ พ่วงสมจิตร, *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 5 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555), 209-211.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (forces choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรีตามแนวคิดของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร ได้สรุปหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดคะแนนและแปลความหมายของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา

จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา

จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับน้อย

มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา

จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา

จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก

มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา

จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน²

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สามารถตรวจสอบและวัดได้ตามขอบเขตของการวิจัยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ และแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

²Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw-Hill,1961), 74.

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลกำหนดโครงสร้างตามความเหมาะสม เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้
2. จัดเตรียมแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากประชากรด้วยตนเองและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส
3. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)³ มีรายละเอียด ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
สรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
สรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับน้อย

³ John W. Best, *Research in Education*, 4th ed. (Englewood cliffs: Prentice Hall, 1978), 190.

- ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
 สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
 สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
 สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ตามแนวคิดของของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร ที่ได้สรุปหลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติความถี่ (f) ร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร และได้รับแบบสอบถามคืนมาสมบูรณ์ทั้ง 37 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายซึ่งจำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 37 คน โดยแยกพิจารณาตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%) ซึ่งมีรายละเอียด ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพส่วนบุคคล		เพศ (N=37)			อายุ (N=37)					วุฒิการศึกษา (N=37)				ตำแหน่ง (N=37)			ประสบการณ์ในการทำงาน (N=37)						
		ชาย	หญิง	รวม	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.ตรีขึ้นไป	รวม	ผู้บริหาร	ครู	คณะกรรมการ ¹	รวม	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	21 - 25 ปี	26 ปีขึ้นไป	รวม
ผู้บริหาร	จำนวน	1	1	2	0	0	1	1	2	0	0	2	2	2	-	-	2	0	0	1	0	1	2
	ร้อยละ	2.70	2.70	5.41	0.00	0.00	2.70	2.70	5.41	0.00	0.00	5.41	5.41	5.41	-	-	5.41	0.00	0.00	2.70	0.00	2.70	5.41
ครู	จำนวน	9	13	22	11	5	0	6	22	0	17	5	22	-	22	-	22	14	2	0	1	5	22
	ร้อยละ	24.32	35.14	59.46	29.73	13.51	0.00	16.22	59.46	0.00	45.95	13.51	59.46	-	59.46	-	59.46	37.84	5.41	0.00	2.70	13.51	59.46
คณะกรรมการ ¹	จำนวน	12	1	13	0	2	1	10	13	10	1	2	13	-	-	13	13	2	8	0	0	3	13
	ร้อยละ	32.43	2.70	35.14	0.00	5.41	2.70	27.03	35.14	27.03	2.70	5.41	35.14	-	-	35.14	35.14	5.41	21.62	0.00	0.00	8.11	35.14
รวม		22	15	37	11	7	2	17	37	10	18	9	37	2	22	13	37	16	10	1	1	9	37
ร้อยละ		59.46	40.54	100	29.73	18.92	5.41	45.95	100	27.03	48.65	24.32	100	5.41	59.46	35.14	100	43.24	27.03	2.70	2.70	24.32	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 37 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 โดยเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และเป็นเพศหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 มีอายุ 41- 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ครู จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 59.46 โดยเป็นเพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 เป็นเพศหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 และมีอายุ 51 ปี ขึ้นไปจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 45.95 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 ระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 โดยเป็นเพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 เป็นเพศหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี

การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำผลไปเทียบตามเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 6-12

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม

(N=37)

ด้านที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี	μ	σ	ระดับ
1	การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ	4.19	.67	มาก
2	ความไว้วางใจกัน	4.07	.67	มาก
3	การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบ ดำเนินการ	4.21	.65	มาก
4	ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	4.09	.64	มาก
5	ความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน	4.28	.61	มาก
6	การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.34	.59	มาก
รวม		4.20	.56	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.20, \sigma=.56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\mu=4.34, \sigma=.59$) ความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ($\mu=4.28, \sigma=.61$) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ($\mu=4.21, \sigma=.65$) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ($\mu=4.19, \sigma=.67$) ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ($\mu=4.09, \sigma=.64$) และความไว้วางใจกัน ($\mu=4.07, \sigma=.67$)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง .59-.67 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 6 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ในภาพรวมมาเสนอแต่ละด้านเป็นรายข้อ ซึ่งมีรายละเอียด ดังตารางที่ 7-12 ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
สรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ

(N=37)

ข้อที่	การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆที่สำคัญของโรงเรียน	4.00	.94	มาก
2	ผู้บริหารแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ท่านในขอบข่ายภาระงานที่ได้รับผิดชอบ	3.97	.83	มาก
3	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือภาระงานที่ได้รับผิดชอบ	4.35	.79	มาก
4	ท่านมีความรับผิดชอบในงานสูง เนื่องจากให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.32	.75	มาก
5	ท่านตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนทำให้ค้ำึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก	4.32	.71	มาก
รวม		4.19	.67	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19, \sigma = .67$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ การให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือภาระงานที่ได้รับผิดชอบ ($\mu = 4.35, \sigma = .79$) การตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนทำให้ค้ำึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก ($\mu = 4.32, \sigma = .71$) มีความรับผิดชอบในงานสูงเนื่องจากให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\mu = 4.32, \sigma = .75$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่สำคัญของโรงเรียน ($\mu = 4.00, \sigma = .94$) และผู้บริหารแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ท่านในขอบข่ายภาระงานที่ได้รับผิดชอบ ($\mu = 3.97, \sigma = .83$)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง .71-.94 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความไว้วางใจกัน

(N=37)

ข้อที่	ด้านความไว้วางใจกัน	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารได้มอบหมายงานที่สำคัญๆให้แก่ท่านอยู่เสมอ	3.95	.78	มาก
2	ผู้บริหารได้ติดตาม สอบถามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายให้กับท่านเป็นระยะๆ	4.03	.69	มาก
3	บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนเป็นบรรยากาศไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและท่าน	4.22	.79	มาก
4	ผู้บริหารได้ดูแลผลสำเร็จของงานที่มอบหมายให้ท่านไปปฏิบัติ	4.11	.74	มาก
รวม		4.07	.67	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความไว้วางใจกันอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.07, \sigma=.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนเป็นบรรยากาศไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและท่าน ($\mu=4.22, \sigma=.79$) ผู้บริหารได้ดูแลผลสำเร็จของงานที่มอบหมายให้ท่านไปปฏิบัติ ($\mu=4.11, \sigma=.74$) ผู้บริหารได้ติดตามสอบถามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายให้กับท่านเป็นระยะๆ ($\mu=4.03, \sigma=.69$)และผู้บริหารได้มอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้แก่ท่านอยู่เสมอ ($\mu=3.95, \sigma=.78$)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง .69-.79 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย
และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ

(N=37)

ข้อที่	การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารและท่านร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา โรงเรียน	4.30	.70	มาก
2	ผู้บริหารและท่านร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.14	.89	มาก
3	ผู้บริหารและท่านร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนา เป้าหมายของโรงเรียนด้วยกัน	4.30	.62	มาก
4	การร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินการ สามารถ จัดความขัดแย้งในโรงเรียนได้ เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและ ทิศทางเดียวกัน	4.03	.83	มาก
5	การร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	.70	มาก
รวม		4.21	.65	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัด
สุพรรณบุรี ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการอยู่ในระดับมาก
($\mu=4.21, \sigma=.65$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจาก
มากไปน้อย ดังนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและท่านร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน
ด้วยกัน ($\mu=4.30, \sigma=.62$) ผู้บริหารและท่านร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโรงเรียน
($\mu=4.30, \sigma=.70$) การร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียนทำให้ผลการปฏิบัติงาน
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu=4.30, \sigma=.70$) ผู้บริหารและท่านร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของ
โรงเรียน ($\mu=4.14, \sigma=.89$) และการร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินการสามารถจัด
ความขัดแย้งในโรงเรียนได้เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน ($\mu=4.03, \sigma=.62$)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง .62-.89 มีการกระจายของข้อมูลมาก
แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้

(N=37)

ข้อที่	ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	μ	σ	ระดับ
1	ท่านมีอิสระในการคิดงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.11	.66	มาก
2	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.08	.68	มาก
3	ท่านมีอิสระในการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.08	.76	มาก
รวม		4.09	.64	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.09, \sigma=.64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มีอิสระในการคิดงานที่ตนเองรับผิดชอบ ($\mu=4.11, \sigma=.66$) มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ($\mu=4.08, \sigma=.68$) และมีอิสระในการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ ($\mu=4.08, \sigma=.76$)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง .66-.76 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน

(N=37)

ข้อที่	ความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารและท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน	4.22	.71	มาก
2	ผู้บริหารและท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันในโรงเรียน	4.24	.64	มาก
3	การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้ผู้บริหารและท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.22	.79	มาก
4	ผู้บริหารและท่านพร้อมที่จะสร้างและรักษาผลประโยชน์ให้กับโรงเรียน	4.43	.65	มาก
รวม		4.28	.61	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28, \sigma = .61$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและท่านพร้อมที่จะสร้างและรักษาผลประโยชน์ให้กับโรงเรียน ($\mu = 4.43, \sigma = .65$) ผู้บริหารและท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันในโรงเรียน ($\mu = 4.24, \sigma = .64$) ผู้บริหารและท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ($\mu = 4.22, \sigma = .71$) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้ผู้บริหารและท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\mu = 4.22, \sigma = .79$)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง .64-.79 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(N=37)

ข้อที่	การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารและท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจร่วมกัน	4.35	.68	มาก
2	ผู้บริหารและท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้แกกันและกัน	4.30	.70	มาก
3	ท่านได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องจากผู้บริหารทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง	4.27	.73	มาก
4	การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย ทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ	4.46	.65	มาก
รวม		4.34	.59	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34, \sigma = .59$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย ทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.46, \sigma = .65$) ผู้บริหารและท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจร่วมกัน ($\mu = 4.35, \sigma = .68$) ผู้บริหารและท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้แกกันและกัน ($\mu = 4.30, \sigma = .70$) และท่านได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องจากผู้บริหารทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ($\mu = 4.27, \sigma = .73$)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง .65-.73 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความไว้วางใจกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน และด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังแสดงในตารางที่ 13 -17 ดังนี้

พิจารณาการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี	เพศ				รวม (N=37)	
		ชาย (N=22)		หญิง (N=15)		μ	σ
		μ	σ	μ	σ		
1	การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ	4.15	.69	4.25	.66	4.19	.67
2	ความไว้วางใจกัน	3.95	.62	4.25	.73	4.07	.67
3	การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ	4.14	.61	4.32	.72	4.21	.65
4	ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	4.05	.59	4.16	.71	4.09	.64
5	ความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน	4.28	.57	4.27	.68	4.28	.61
6	การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.43	.51	4.22	.68	4.34	.59
	รวม	4.17	.51	4.24	.65	4.20	.56

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ โดยเปรียบเทียบจากค่ามัธยฐานและเลขคณิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย (เพศหญิง $\mu=4.24, \sigma=.65$, เพศชาย $\mu=4.17, \sigma=.51$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกันทุกด้านซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย (เพศหญิง $\mu=4.25, \sigma=.66$, เพศชาย $\mu=4.15, \sigma=.69$) ด้านความไว้วางใจกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย (เพศหญิง $\mu=4.25, \sigma=.73$, เพศชาย $\mu=3.95, \sigma=.62$) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย (เพศหญิง $\mu=4.32, \sigma=.72$, เพศชาย $\mu=4.14, \sigma=.61$) ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย (เพศหญิง $\mu=4.16, \sigma=.71$, เพศชาย $\mu=4.05, \sigma=.59$) ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง (เพศชาย $\mu=4.28, \sigma=.57$, เพศหญิง $\mu=4.27, \sigma=.68$) และด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง (เพศชาย $\mu=4.43, \sigma=.51$, เพศหญิง $\mu=4.22, \sigma=.68$)

พิจารณารายการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน สรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี	อายุ								รวม (N=37)	
		ไม่เกิน 30 ปี (N=11)		31 - 40 ปี (N=7)		41 - 50 ปี (N=2)		51 ปีขึ้นไป (N=17)			
		μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1	การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ	4.29	.65	3.63	.53	4.70	.42	4.31	.65	4.19	.67
2	ความไว้วางใจกัน	3.89	.79	3.82	.51	4.75	.35	4.22	.62	4.07	.67
3	การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ	4.11	.71	3.86	.62	5.00	.00	4.33	.59	4.21	.65
4	ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	4.24	.73	3.86	.63	4.50	.71	4.04	.58	4.09	.64
5	ความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของของหน่วยงานร่วมกัน	4.09	.67	4.00	.66	5.00	.00	4.43	.50	4.28	.61
6	การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.34	.69	3.96	.59	5.00	.00	4.43	.47	4.34	.59
รวม		4.16	.65	3.85	.48	4.83	.25	4.29	.50	4.20	.56

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบจากค่ามัธยฐานและค่าความถี่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันโดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.83, \sigma = .25$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 3.85, \sigma = .48$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.70, \sigma = .42$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 3.63, \sigma = .53$) ด้านความไว้วางใจกัน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.75, \sigma = .35$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 3.82, \sigma = .51$) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด

($\mu=5.00, \sigma=.00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=3.86, \sigma=.62$) ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=4.50, \sigma=.71$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=3.86, \sigma=.63$) ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของของหน่วยงานร่วมกัน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=5.00, \sigma=.00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=4.00, \sigma=.66$) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=5.00, \sigma=.00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=3.96, \sigma=.59$)

พิจารณาการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 15 ดังนี้

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนสรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี	วุฒิการศึกษา						รวม (N=37)	
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N=10)		ปริญญาตรี (N=18)		ปริญญาตรี ขึ้นไป (N=9)			
		μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1	การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ	3.96	.67	4.32	.70	4.20	.60	4.19	.67
2	ความไว้วางใจกัน	3.85	.72	4.08	.72	4.31	.50	4.07	.67
3	การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ	4.02	.59	4.23	.70	4.38	.64	4.21	.65
4	ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	3.83	.76	4.20	.61	4.15	.53	4.09	.64
5	ความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของของหน่วยงานร่วมกัน	4.23	.58	4.19	.69	4.50	.47	4.28	.61
6	การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.33	.46	4.25	.68	4.56	.53	4.34	.59
	รวม	4.04	.57	4.21	.61	4.35	.46	4.20	.56

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยเปรียบเทียบจากค่ามัธยฐานและเลขคณิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.35, \sigma = .46$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 4.04, \sigma = .57$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.32, \sigma = .70$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 3.96, \sigma = .67$) ด้านความไว้วางใจกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.31, \sigma = .50$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 3.85, \sigma = .72$) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.38, \sigma = .64$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 4.02, \sigma = .59$) ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.20, \sigma = .61$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 3.83, \sigma = .76$) ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.50, \sigma = .47$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 4.19, \sigma = .69$) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.56, \sigma = .53$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 4.25, \sigma = .68$)

พิจารณาการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี	ตำแหน่ง						รวม (N=37)	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา (N=2)		ครู (N=22)		คณะ กรรมการ สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน (N=13)			
		μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1	การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ	4.40	.00	4.30	.67	3.98	.70	4.19	.67
2	ความไว้วางใจกัน	4.50	.00	4.13	.71	3.92	.64	4.07	.67
3	การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ	5.00	.00	4.25	.67	4.02	.59	4.21	.65
4	ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	4.33	.47	4.20	.62	3.87	.66	4.09	.64
5	ความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของของหน่วยงานร่วมกัน	4.88	.18	4.24	.67	4.25	.51	4.28	.61
6	การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5.00	.00	4.28	.67	4.35	.42	4.34	.59
	รวม	4.68	.05	4.23	.60	4.07	.51	4.20	.56

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบจากค่ามัธยฐานเลขคณิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.68, \sigma = .05$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 4.07, \sigma = .51$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.40, \sigma = .00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 3.98, \sigma = .70$) ด้านความไว้วางใจกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากที่สุด

($\mu=4.50, \sigma=.00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=3.92, \sigma=.64$) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=5.00, \sigma=.00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=4.02, \sigma=.59$) ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=4.33, \sigma=.47$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=3.87, \sigma=.66$) ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=4.88, \sigma=.18$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นครู มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=4.24, \sigma=.67$) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=5.00, \sigma=.00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นครู มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=4.28, \sigma=.67$)

พิจารณาการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 17 ดังนี้



ตารางที่ 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี	ประสบการณ์ในการทำงาน										รวม (N=37)	
		1 - 5 ปี (N=16)		6 - 10 ปี (N=10)		11 - 15 ปี (N=1)		21 - 25 ปี (N=1)		26 ปีขึ้นไป (N=9)			
		μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1	การกระจายอำนาจ และการให้อำนาจใน การตัดสินใจ	4.00	.71	4.30	.49	4.40	.55	5.00	.00	4.31	.78	4.19	.67
2	ความไว้วางใจกัน	3.78	.66	4.18	.64	4.50	.58	5.00	.00	4.33	.63	4.07	.67
3	การร่วมกำหนด วัตถุประสงค์เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบ ดำเนินการ	3.94	.66	4.30	.55	5.00	.00	5.00	.00	4.42	.64	4.21	.65
4	ความเป็นอิสระที่จะ รับผิดชอบและสามารถ ดูแลตนเองได้	4.08	.68	4.07	.73	4.67	.58	5.00	.00	3.96	.42	4.09	.64
5	ความผูกพันและ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หน่วยงานร่วมกัน	3.98	.64	4.43	.49	4.75	.50	5.00	.00	4.50	.54	4.28	.61
6	การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัย ต่อทุกคนที่มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.17	.66	4.35	.50	5.00	.00	5.00	.00	4.50	.50	4.34	.59
รวม		3.99	.58	4.27	.54	4.72	0.25	5.00	0.00	4.34	.49	4.20	.56

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบจากค่ามัธยฐานเลขคณิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี มีความคิดเห็น มากที่สุด ($\mu = 5.00, \sigma = .00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 3.99, \sigma = .58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 5.00, \sigma = .00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu = 4.00, \sigma = .71$) ด้านความไว้วางใจกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง

21-25ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=5.00, \sigma=.00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=3.78, \sigma=.66$) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี และระหว่าง 21-25 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=5.00, \sigma=.00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=3.94, \sigma=.66$) ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=5.00, \sigma=.00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=3.96, \sigma=.42$) ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=5.00, \sigma=.00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=3.98, \sigma=.64$) ด้านการให้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี และระหว่าง 21-25 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=5.00, \sigma=.00$) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\mu=4.17, \sigma=.66$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาจังหวัดสุพรรณบุรี 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้บุคลากรในโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารจำนวน 2 คน ครูจำนวน 22 คนและคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของชูชาติ พ่วงสมจิตร และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต (μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกัน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรีใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความไว้วางใจกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบจากค่ามัชฌิมเลขคณิต ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความไว้วางใจกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ และด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน และด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทุกด้านแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุดทุกด้าน

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากที่สุดและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ด้านความไว้วางใจกัน และด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป มีความคิดเห็นมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

2.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความไว้วางใจกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ และด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ส่วนด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นครู มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

2.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน ซึ่งด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความไว้วางใจกันและด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี และระหว่าง21-25ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด และด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25ปี มีความคิดเห็นมากที่สุดและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลักก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์และวัฒนธรรมอันดีงาม อันจะนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย ทั้งนี้แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งอาจมาจากการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมดำเนินงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เกษมศรี จาตุรพันธ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมชาติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาในแต่ละด้าน สอดคล้องกับ รัชนิดา นิลมณี ผู้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับชาณี เหมือนโพธิ์ทอง ผู้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ นัยนา นิลพันธ์ ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ซึ่งผลการวิจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับนิติพงษ์ แก้วกัลยา ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับบรรชชา บุญสิงห์ ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับประวัตรรณ หงส์กิตติยานนท์ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลสรุปของการวิจัย ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้วตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า

ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยต่างๆ ซึ่งทำให้บุคลากรภายในของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และทันสมัย เช่น การทราบข้อมูล ข่าวสาร จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีนโยบายที่มอบหมายมาให้โรงเรียนได้ปฏิบัติตามในเรื่องต่างๆ อย่างเช่น เรื่องกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ เมื่อผู้บริหารได้รับนโยบายมาแล้วก็มีการประชุมครูเพื่อร่วมกันตัดสินใจในการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาได้ตระหนักถึงช่องทางการรับสื่อที่ทันสมัยมากขึ้น เช่น การแจ้งและรับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญๆ การนัดประชุมบุคลากรภายในของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาผ่านทาง Line กลุ่มโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ที่ทางโรงเรียนได้จัดขึ้นผ่านทางFacebook ของทางโรงเรียน การติดต่อกับหน่วยงานราชการต่างๆ ผ่านทาง E – mail เป็นต้น นำข้อมูลข่าวสารมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจร่วมกัน การมีส่วนร่วมของบุคลากรของโรงเรียนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลสะท้อนกลับว่าในการตัดสินใจดำเนินการหรือกำหนดนโยบายต่างๆ นั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความคิดเห็นอย่างไร ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การที่ผู้บริหารพูดคุย ปรีกษาเรื่องการทำงาน หรือพยายามแก้ไขปัญหากการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชาส่งผลให้การดำเนินการจัดทำโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับ ดารณี พิมพ์ช่างทอง ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญและเทคโนโลยีการสื่อสารว่า ผู้บริหารองค์การต้องปฏิบัติอย่างมีเหตุผลก่อนตัดสินใจ ใช้วิธีการถามด้วยคำถามหลายอย่างเพื่อให้เขาได้รับสารสนเทศที่จำเป็น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องปรึกษาและขอข้อมูลจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลเหล่านี้มาซึ่งนำนักวิเคราะห์ผลดีและผลเสียอย่างระมัดระวัง การตัดสินใจของผู้บริหารนั้น จำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของทางเลือกที่ดีที่สุด ข้อมูลสำคัญจะต้องจัดเก็บและรวบรวมไว้ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งทำให้การสื่อสารภายในและภายนอกองค์การมีประสิทธิภาพและมีความสำคัญต่อองค์การ คือ 1) ทำให้เห็นว่าองค์กรทันสมัย มีเทคโนโลยีการสื่อสารใหม่ๆ และทำให้ประชาชนทั่วไปมองว่าองค์กรนี้มีการบริหารการจัดการและความน่าเชื่อถือรวมทั้งมีประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ทำให้งานมีประสิทธิภาพเพราะเทคโนโลยีช่วยให้สมาชิกประหยัดเวลา

และทำให้งานมีความถูกต้องสูง สอดคล้องกับชิตพล สุวรรณผา ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นิติพงษ์ แก้วกล้า ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรชา บุญสิงห์ ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่ามัธยฐานเลขคณิตรองลงมา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน กล่าวคือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นความสำคัญของโรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนของชุมชน เป็นโรงเรียนที่ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบางท่านเคยเรียนหรือเคยเป็นศิษย์เก่า อีกทั้งผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายร่วมกัน เช่น มีการจัดประชุมครูทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมของทางโรงเรียน การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อขออนุมัติงบประมาณของโครงการต่างๆ ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมในกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของโรงเรียน เป็นต้น และเนื่องจากโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้นเมื่อมีการจัดงานกิจกรรมใดๆ ขึ้นนั้นจะมีการประชุมร่วมมือกันปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับคณะครู โดยผู้บริหารจะเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและคณะครูทุกคนมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการดำเนินกิจกรรมของทางโรงเรียนทุกกิจกรรมให้สำเร็จ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน ดังนั้นจึงส่งผลให้บุคลากรของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา มีความผูกพันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนแห่งนี้ร่วมกันและพร้อมที่จะสร้างและรักษาผลประโยชน์ต่างๆ ให้กับโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสเตียร์ (Steers) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานให้องค์กร สอดคล้องกับเมาเซอร์ (Mauser) ที่ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และสอดคล้องกับ สุณาภา คุ่มชัย ซึ่งกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเติบโตขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงย่อม

นำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจ ซึ่งโดยปกติพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของโสมย์สิริ มุลทองทิพย์ ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ซึ่งผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา พบว่าโดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับชาญวุฒิ บุญชม ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กร และการกระจายอำนาจในองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัชธ สแสงสิริวัฒน์ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง ผู้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพัน อยู่ในระดับมาก

ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้ปกครองของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยามีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายวัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจนในการบริหารโรงเรียน ซึ่งถือว่าการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานและที่สำคัญมีการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ร่วมกันวางแผนและจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับการวิจัยของดวงแก้ว พัดชา ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารโรงเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศิริพร แสงสุตา ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมี

ส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลสรุปของการวิจัย ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน มีระดับการปฏิบัติสูงสุด สอดคล้องกับชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง ผู้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับนัยนา นิลพันธ์ ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ซึ่งผลการวิจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยายังเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในด้านต่างๆ และสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของทางโรงเรียน เช่น การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการอนุมัติงบประมาณสำหรับโครงการต่างๆที่ทางโรงเรียนได้จัดขึ้น มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับดิเรก อนันต์ ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเชิดศักดิ์ ทองดา ที่ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามความคิดเห็นของบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม พบว่าด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผล และด้านการรับผลประโยชน์มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับกนกวรรณ โรจนอุทัย ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มรัตนโกสินทร์จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 13 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมมาก ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก มีค่ามัธยฐานเลขคณิตรองจากด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาได้แบ่งฝ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการให้อำนาจใน

การตัดสินใจให้แก่บุคลากรในขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งบุคลากรก็ให้ความสำคัญกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่สำคัญของโรงเรียน เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมกันตัดสินใจในเรื่องการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการต่างๆ ของทางโรงเรียน ผู้บริหารกับทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันตัดสินใจในเรื่องการทอดผ้าป่าเพื่อการศึกษาของโรงเรียน เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารนั้นมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการที่จะนำพาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารเน้นการผลักดันหรือการกระจายอำนาจสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารอาจมีการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ผู้บริหารเน้นความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรโดยตรง ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในหลักการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) 2553 ซึ่งสอดคล้องกับเอลเลียท (Elliott) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครูและอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าการเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผลการได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดอนเดอร์โรและเกรซ มาเรีย (Donedero and Grace Marie) ที่ทำการวิจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิภาพของโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้ที่เป็นคณะทำงานและไม่เป็นคณะทำงานต่างมีความต้องการมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหาร จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่ได้เป็นคณะทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนิติงษ์ แก้วกัลยา ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับชิตพล สุวรรณผา ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับบรรชา บุญสิงห์ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์

ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเปือยน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ได้ให้อำนาจและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายและให้รายงานการปฏิบัติงานด้วยตนเอง หรือให้ครูได้ควบคุมการปฏิบัติงานของตนเอง ตลอดจนให้ครูมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งถือเป็นการให้เสรีภาพแก่ผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างเต็มที่และเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับสเตียร์ (Steer) ที่กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสรภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับเปียซ่า (Piazza) ซึ่งให้ความหมายของความมีอิสระในการทำงานว่า หมายถึง ระดับของความมีอิสระในการคิดของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับงานของตนเอง เช่น การกำหนดเวลา การปฏิบัติงาน และวิธีปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ร็อบบินส์และจัจด์ (Robbins and Judge) ได้กล่าวไว้ว่า ความมีอิสระในงานสัมพันธ์กับการ พัฒนางาน ถ้ามีอิสระในการทำงานมากจะทำให้เกิดความพอใจมากส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิดา นิลมณี ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับนัยนา นิลพันธ์ ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ซึ่งผลการวิจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ นิติพงษ์ แก้วกัลยา ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยรายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและความสามารถดูแลตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ“มาก”และสอดคล้องกับบรรชา บุญสิงห์ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมี

ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและความสามารถดูแลตนเองได้ อยู่ในระดับมาก

ด้านความไว้วางใจกันถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรบางท่านยังขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและผู้บริหารขาดความมั่นใจในบุคลากรบางท่านเช่นกัน เนื่องจาก ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการเพิ่งย้ายมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาได้ไม่นานเพียง 1 ปีเศษเท่านั้น แต่ท่านก็พยายามสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานดูผลสำเร็จของงานที่มอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติ และได้ติดตามสอบถามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายให้เป็นระยะๆ พร้อมทั้งมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ แสดงให้เห็นว่าต้องมีการพิจารณาจากองค์ประกอบหลายอย่างเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้บังคับบัญชาที่จะมอบหมายงานในด้านต่างๆ แก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งในบางครั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจำเป็นต้องส่งเสริมด้วยการให้อิสระการตัดสินใจในการทำกิจกรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ซึ่งกล่าวไว้ว่าในปัจจุบันองค์ประกอบในการทำงานร่วมกันมีความหลากหลายมากขึ้น ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในองค์การจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐาน และความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์การก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การ และสามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเจริญเติบโต หากองค์การใดปราศจากความไว้วางใจของบุคคลในองค์การจะทำให้เสียเวลา เสียทรัพยากรในการบริหารจัดการเป็นจำนวนมาก เพื่อจะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นความไว้วางใจมีความสำคัญในหลายทางและเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในทุกประเภทในสัมพันธภาพของมนุษย์ที่ส่งผลให้เกิดความราบรื่นและเกิดคุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่างๆ ในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของสวานส์เบิร์ก (Swansburg) ที่กล่าวว่าความไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร สอดคล้องกับชิตพล สุวรรณผา ที่ศึกษาทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับ บรรชา บุญสิงห์ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ เป็อยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความไว้วางใจกัน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับชาฎณี เหมือนโพธิ์ทอง ผู้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหาร

แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การไว้วางใจกัน อยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบจากค่ามัชฌิมเลขคณิต ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอในแต่ละตัวแปร ดังนี้

2.1 เพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่เป็นเพศหญิงให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในเรื่องของการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ความไว้วางใจกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ มากกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายนั้นให้ความสำคัญกับความผูกพันและรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมมากกว่าเพศหญิง และจากแนวคิดของ นิตินิพล ภูตะโชติ ที่กล่าวว่าเพศชายและหญิงมีความแตกต่างกันทั้งรูปร่าง ความรู้สึกนึกคิดต่างๆ การมีเพศที่ต่างกันจะทำให้คนเรามีความสนใจในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน เพราะได้รับการอบรมเลี้ยงดูในบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไปในสังคม ดังนั้นอาจเป็นเหตุผลทำให้ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของชวัญชัย มีชาติ ที่ได้ทำการศึกษา การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อจำแนกตามเพศ

2.2 อายุ ผลการวิจัยพบว่า อายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี บุคลากรกลุ่มนี้ได้ทำงานที่โรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา มาเป็นระยะเวลาานาน ทำให้มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมไว้วางใจมาก อีกทั้งยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ทำงานที่สำคัญๆ ของโรงเรียนได้อย่างอิสระ สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ เพราะผู้บริหารมั่นใจว่าผลงานที่ออกมาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อยก็จะมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ขาดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำจึงมีความผิดพลาด ผู้บริหารจึงไม่ได้มอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้ปฏิบัติ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-51 ปี อาจเป็นเพราะมีความคิดว่าตนเองใกล้จะเกษียณอายุแล้วและเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ จึงให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายน้อยลงและมีส่วนร่วมในงานที่สำคัญต่างๆ ของโรงเรียนน้อยลงสอดคล้องกับ นิตินิพล ภูตะโชติ

ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการปฏิบัติงานว่า คนที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติงานได้ช้าลงแต่จะมีความละเอียดรอบคอบมากขึ้น รมัตระวังเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ผลงานมีความเสียหายน้อย มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ เรียนรู้งานใหม่ๆ ช้า แต่จะมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่และกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงานว่า พนักงานที่มีอายุมากมีประสบการณ์ในการทำงานจะมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงานนั้น เพราะได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด ส่วนพนักงานที่อายุน้อยประสบการณ์ในการทำงานต่ำจะทำงานได้ช้า มีความผิดพลาดสูง สอดคล้องกับการวิจัยของ สุทิน ปวนเบ็ญ ซึ่งศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันและสอดคล้องกับการวิจัยของกรรณิกา เพชรศรี ซึ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามอายุโดย ผู้บริหารและครูที่มีอายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยกว่าอายุ 41 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับขวัญชัย มีชาติ ซึ่งทำการศึกษา การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ คือ 31-40 ปี กับอายุ 41-50 ปี และสอดคล้องกับจันทร์ฉาย ก้าววงศ์ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตามขอบข่ายภาระหน้าที่การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน จำแนกอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 วุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมองเห็นและให้ความสำคัญกับการไว้วางใจกันในการทำงาน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ความรู้สึกผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับนิติพล ภูตะโชติ ที่ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลให้บุคคลมีความเห็นและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่มีการศึกษาในระดับต่ำจะมีความอดทนต่อแรงกดดันในการทำงานสูง บุคลากรที่มีการศึกษาสูงมักมีความต้องการทำงานเป็นอิสระสูง ไม่ต้องการถูกควบคุมและ ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะควบคุมดูแลยาก เพราะมีความ

ฉลาด รู้ระเบียบกฎหมายต่างๆ รู้สิทธิต่างๆ ที่ตนจะได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับวีระศักดิ์ เนียมสวัสดิ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับเครือวัลย์ สิทธิเจริญธรรม ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเอกชน (อ่อน-เหม-อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู ตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีส่วนร่วมมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี และสอดคล้องกับจันทร์ฉาย ก้าววงศ์ ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตามขอบข่ายภาระหน้าที่การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แตกต่างจากครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง บริหารงานที่บูรณาการความรู้ความสามารถของคนในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน อันนำไปสู่ความสำเร็จในกิจการนั้นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร ประเสริฐกล้า ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า มีความแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสูงกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับจุฬาวรรณ สุวรรณศรี ที่ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับเชิดศักดิ์ ทองดา ซึ่งทำการศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ คำภูษา ซึ่งทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง

บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับน้ำผึ้ง หมุดเพชร ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก คือมีประสบการณ์ระหว่าง 21-25 ปี บุคลากรกลุ่มนี้ทำงานอยู่ในโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยามาานและมีประสบการณ์ในการทำงานในฝ่ายงานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นอย่างดี จึงทำให้ผู้บริหารเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการมอบหมายงานและแบ่งงานต่างๆ ที่สำคัญให้รับผิดชอบดำเนินการ มีอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ อีกทั้งบุคลากรกลุ่มนี้ยังมีความรักความผูกพันและมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนด้วย จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกรรณิกา เพชรศรี ซึ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ คำภูษา ซึ่งทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านและสอดคล้องกับเครือวัลย์ สิทธิเจริญธรรม ซึ่งได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเอกชน (อ่อน-เหม-อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับขวัญชัย มีชาติ ซึ่งได้ทำการศึกษา การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และสอดคล้องกับเชิดศักดิ์ ทองดา

ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ด้านความไว้วางใจกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรเพิ่มความเชื่อมั่นและไว้วางใจ มอบหมายงานที่สำคัญต่างๆ ให้กับบุคลากรรับผิดชอบ คอยติดตามดูแลการทำงานและผลสำเร็จของงาน เป็นระยะๆ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดในโรงเรียนระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้เกิดการไว้วางใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งในการปฏิบัติงานควรเปิดโอกาสให้อิสระในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่สำคัญดำเนินการและตัดสินใจพร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการกำหนดนโยบายต่างๆ เนื่องจากผู้ปฏิบัติหน้าที่ย่อมคุ้นเคยกับสภาพการทำงานและปัญหาที่พบจริงในขณะปฏิบัติหน้าที่

2. ผลการเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมแก่บุคลากรเพิ่มมากขึ้น เช่น มีการจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรได้ทราบและเข้าใจในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและมองเห็นถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ เพื่อจะได้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
2. ควรมีการศึกษาวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดสุพรรณบุรี

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 4.
- กนกวรรณ โรจนอุทัย. “การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มรัตนโกสินทร์.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2550.
- กรรณิกา เพชรศรี. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2555.
- กิตติ คำภูษา. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2552.
- เกษมศรี จาตุรพันธ์. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ขวัญชัย มีชาติ. “การรับรู้ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2552.
- เครือวัลย์ สิทธิเจริญธรรม. “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเอกชน (อ่อน-เหม-อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร.” ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2551.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- จันทร์ฉาย ก้ววงศ์. “การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2552.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บัคพอยท์, 2553.

- จินตวีร์ เกษมศุข. “การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม.” เอกสารประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมวดวิชา งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ม.ป.ป..
- จุฬารวรรณ สุวรรณศรี. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2551.
- ฉลาด จันทสมบัติ. “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น.” วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2, 1(มกราคม-เมษายน2553): 176-177.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. “ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบองค์การ ภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552.
- ชาญวุฒิ บุญชม, “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์, 2553.
- ชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง. “การบริหารแบบส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูใน สถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ชิตพล สุวรรณผา. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้าน ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. **ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหาร การศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555.
- เชิดศักดิ์ ทองดา. “การมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2555.
- ดวงแก้ว พัดขำ. “การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2554.
- ดารณี พิมพ์ช่างทอง. **ระบบสารสนเทศในองค์กร.** กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล, 2552.
- ดิเรก อนันต์. “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต1.” สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 2556.

- ทินกร ประเสริฐหาล้า. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2553.
- ทิพวรรณ เสนจันทร์ดิชัย. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคจำปา 5 กลีบ.” วิชาการ 13,3 (กรกฎาคม – กันยายน 2553): 36.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. “บทบาทประชาชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา.” The city Journal 4, 85 (1-15 มีนาคม 2551): 30.
- ธีระ รุญเจริญ. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง, 2550.
- นัยนา นิลพันธุ์. “คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- น้ำผึ้ง หมุดเพชร. “พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2555.
- นิติพงษ์ แก้วกัลยา. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.” รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.
- นิติพล ภูตะโชติ. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- บรรชชา บุญสิงห์. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. ม.ป.ท., 2556.
- ประยูร อัครบวรและคณะ. **การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.
- ประสาร พรหมณา. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2559. เข้าถึงได้จาก trang.nfe.go.th/alltis16/User Files/Pdf/wijaiman.pdf.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2553.
- ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557.

- รัชนิดา นิลมณี. “ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต3.” วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2554.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา, “รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2557,” 16 พฤษภาคม 2558.
- วีรยุทธ แสงริวิวัฒน์. “การบริหารมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- วีระศักดิ์ เนียมสวัสดิ์. “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองพัทลุง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 2550.
- ศิริพร แสงสุตา. “การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครนายก.” งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. **หลักการจัดการศึกษายุคใหม่**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, **เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management : SBM)**, เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2559 เข้าถึงได้จาก http://www.krupai.net/sbm_somsak.htm
- สันติ บุญภิรมย์. **นวัตกรรมการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2552.
- _____. **นวัตกรรมการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์, 2553.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. “รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา.” วารสารวิชาการกรมวิชาการ 5, 4 (เมษายน 2545): 50.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. ม.ป.ท., 2550.**
- _____. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพมหานคร:พริกหวาน, 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559.เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.udd.go.th/th-TH/-ฉบับที่-11-พ.ศ.-2555-2559/>**

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. “บทสรุปผู้บริหาร.” โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน (พ.ศ.2557-2560) สะท้อนปัญหาและทางออกต่อโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย (มีนาคม 2558): ก.

_____ .**ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2** (พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพมหานคร: พรินทวนกราฟฟิค จำกัด, 2552.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปประเทศไทย. ม.ป.ท., ม.ป.ป..

สุทิน ปวนเปี้ย. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2555.

สุนทร โคตรบรรเทา. **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, 2551.

สุนภา คุ่มชัย. “ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : กรณีศึกษา กรมชลประทาน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

อุทัย บุญประเสริฐ. **การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

_____ . **หลักการบริหารแบบฐานโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: พระรามสี่การพิมพ์, 2546.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลปะการพิมพ์, 2548.

ภาษาต่างประเทศ

Anthony, William P. **Participative Management**. Massachusetts: Addison-Wesley, 1978.

Arnstien, S.R. “A Ladder of Citizen Participation.” **Journal of the American Institute of Planners** 35, 4 July 1969: 216-224

Best, John W. **Research in Education**. 4th ed. Englewood cliffs: Prentice Hall, 1978.

Bryman, A. **Leadership and Organization**. London: Rout edge & Keg an Paul, 1986.

Cohen, John M., and Uphoff, T. Norman. **Rural development participation**. New York: Rural Development Committee Center for International Studies Connell University, 1977.

Davis, Keith. **Human behavior at work: Organizational behavior**. New York: McGraw-Hill, 1981.

Dendero and Grace Marie, **School-Based Decision Making on Student Achievement as Academic Skills**, Dissertation Abstracts International, 59-04 A: 66.

Dissertation Abstract International 55, 4 (October 1994): 1395.

- Elliont, D.C. "Collaborative decentralized management and perceptions of quality schooling outcome." **Dissertation Abstracts International** 52, 10 (1994): 3468-A.
- Frederic Herzberg, Mausner Barnard and B.B. Snydermen. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons, 1959.
- Gordon, Judith R. **A diagnostic approach to organizational behavior**. Boston: Allyn and Bacon, 1987.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G.. **Educational Administration: Theory Research and Practice**. 4th ed. New York: Harper Collins, 1991.
- Kottennavar, Gayatri R. "Teachers' Participation in School Administration and Attitude Towards Teaching Profession of Secondary School Teachers." **Indian Streams Research Journal** 6, 1(February 2016): n.pag.
- Likert, Rensis. **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1961.
- _____. **The Human Organization**. New York: McGraw-Hill Book Co., 1967.
- Lunenburg, Fred C. and Allan C. Omstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. CA: Wadsworth Cengage Learning, 2012.
- Mauser, Winifred W. "Faculty Members' Personal Characteristics and Perceptions of Organizational Climate to Their Levels of Organizational Commitment."
- McClelland, David C. **The Achieving Society**. New York: Van Nostrand, 1961.
- Person, J.L. "An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges." **Dissertation Abstracts International** 53, 1994.
- Piazza-Georgi. B. "The role of human and social capital in growth: Extending our understanding." **Cambridge Journal of Economics** 26 (2002): 461.
- Steers, R.M. Antecedents and Outcomes of Organization Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 1977.
- Swansburg, Russell C. **Management and Leadership for Nurse Managers**. Boston: Jones and Bartlett Publishers, 1996.
- Yukl, Gray A. **Leadership in Organization**. New York: Prentice-Hill, 1981.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0520.203.2 / ๒๙๐



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

2๙ เมษายน 2559

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา

ด้วย นางสาวทับทิม แสงอินทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขออนุญาตจากท่านโปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้แจ้งข้างต้นทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วยตามความเหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ
โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม ดังนั้นข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุผลและเกิดประโยชน์ ในการนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ในโอกาสต่อไป

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ และ รองผู้อำนวยการ) ครู คณะกรรมการสถานศึกษา (ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำศาสนา ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน : จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 25 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ในการตอบแบบสอบถามและโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้งสองตอน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่งเพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์และไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวทับทิม แสงอินทร์

นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/> 1
2. อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 2
3. วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 3
4. ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> คณิตศาสตร์ <input type="checkbox"/> ภาษาไทย <input type="checkbox"/> สังคมศึกษา <input type="checkbox"/> วิทยาศาสตร์ <input type="checkbox"/> ภาษาอังกฤษ <input type="checkbox"/> ศิลปะ <input type="checkbox"/> การงานอาชีพ <input type="checkbox"/> สุขศึกษาและพลศึกษา <input type="checkbox"/> คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
5. ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 - 25 ปี <input type="checkbox"/> 26 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 5

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา
จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
สรรพสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี

โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับเพียงข้อ
เดียวตามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา
จังหวัดสุพรรณบุรี ถ้าท่านตอบ

- ระดับ 5 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา
จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา
จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา
จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา
จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา
จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด



ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการบริหาร แบบมีส่วนร่วม					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ							
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆที่สำคัญของโรงเรียน						[] 6
2	ผู้บริหารแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ท่านในขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ						[] 7
3	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือภาระงานที่รับผิดชอบ						[] 8
4	ท่านมีความรับผิดชอบในงานสูง เนื่องจากให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						[] 9
5	ท่านตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตน ทำให้คำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก						[] 10
2. ความไว้วางใจกัน							
6	ผู้บริหารได้มอบหมายงานที่สำคัญๆให้แก่ท่านอยู่เสมอ						[] 11
7	ผู้บริหารได้ติดตาม สอบถามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายให้กับท่านเป็นระยะๆ						[] 12
8	บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนเป็นบรรยากาศไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและท่าน						[] 13
9	ผู้บริหารได้ดูแลสำเร็จของงานที่มอบหมายให้ท่านไปปฏิบัติ						[] 14
3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ							
10	ผู้บริหารและท่านร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโรงเรียน						[] 15
11	ผู้บริหารและท่านร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน						[] 16
12	ผู้บริหารและท่านร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนด้วยกัน						[] 17
13	การร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินการสามารถจัดความขัดแย้งในโรงเรียนได้ เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน						[] 18

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการบริหาร แบบมีส่วนร่วม					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ							
14	การร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ						[] 19
4. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้							
15	ท่านมีอิสระในการคิดงานที่ตนเองรับผิดชอบ						[] 20
16	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ						[] 21
17	ท่านมีอิสระในการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ						[] 22
5. ความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน							
18	ผู้บริหารและท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน						[] 23
19	ผู้บริหารและท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันในโรงเรียน						[] 24
20	การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้ผู้บริหารและท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน						[] 25
21	ผู้บริหารและท่านพร้อมที่จะสร้างและรักษาผลประโยชน์ให้กับโรงเรียน						[] 26
6. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ							
22	ผู้บริหารและท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจร่วมกัน						[] 27
23	ผู้บริหารและท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่กันและกัน						[] 28
24	ท่านได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องจากผู้บริหาร ทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง						[] 29
25	การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย ทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ						[] 30

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวทับทิม แสงอินทร์
 ที่อยู่ 51 หมู่ 2 ตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี
 ที่ทำงาน โรงเรียนสรวงสุทธาวีทยา อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษา ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต
 สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 จังหวัดกรุงเทพมหานคร
 พ.ศ. 2557 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
 อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2551 – 2553 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านคาวีทยา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี
 พ.ศ. 2553 – 2554 ครู ค.ศ.1 โรงเรียนบ้านคาวีทยา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี
 พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน ครู ค.ศ.1 โรงเรียนสรวงสุทธาวีทยา อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

