



การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

THE PARTICIPATORY ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER BUENGGAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล
พ.ศ. 2560

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

THE PARTICIPATORY ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER BUENGGAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล
พ.ศ. 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของวิทยาลัยสันตพล

THE PARTICIPATORY ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER BUENGGAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

PENPHIT PHAPONGYUN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Educational Administration
Faculty of Education Santapol College
Academic Year 2017
Copyright of Santapol College

ชื่อเรื่อง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ชื่อผู้วิจัย	เพ็ญพิศ ผาพองยูน
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ชานนท์ เศรษฐแสงศรี
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 327 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าได้ค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test (Independent samples) และ F - test (One - Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการบริหารบุคคล รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการ ส่วนด้านที่มีการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีดังนี้
 - 2.1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารงบประมาณ
 - 2.2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารวิชาการ
 - 2.3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารบุคคล

2.4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารทั่วไป และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารงบประมาณ

2.5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารวิชาการ

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีผลดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาคควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมิน สถานภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านการบริหารงบประมาณ สถานศึกษาคควรประชุมวางแผนกลยุทธ์ และให้ความเห็นชอบในการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องรับทราบให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดระบบการให้ควมดี ความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม ด้านการบริหารทั่วไป สถานศึกษาคควรมีการประชุมวางแผน ให้ความเห็นประสานและสนับสนุนการระดมทรัพยากร เพื่อส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมหรือโครงการ ต่างๆของโรงเรียน

Thesis Title	The participatory administration of school administrators under Buengkan Primary Educational Service Area Office.
Researcher's Name	Penphit Phapongyun
Advisors	Dr.Charnon Setsaensri
Degree	Master of Educational Administration
Field of Study	Educational Administration
Academic Year	2017

ABSTRACT

The research aimed to investigate and compare the participatory administration of school administrators under Buengkan Primary Educational Service Area Office, and to study the guidelines of the participatory administration of school administrators. This research was carried out with 327 administrators and teachers which were obtained by simple random sampling. The instrument used for collecting data was a questionnaire with five rating scale, the validity is 0.60 – 1.00 and reliability is 0.97. The statistics used for data analyzing were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test (Independent samples) and F - test (One - way ANOVA)

The findings of the research found as follows:

1.The participatory administration of school administrators under Buengkan Primary Educational Service Area Office, as a whole and as an individual were at a high level. Personnel management was the highest level, followed by academic management. General management was at the lowest level.

2. The results of comparing the participatory administration of school administrators under Buengkan Primary Educational Service Area Office found as follows:

2.1 Identifying by sex, as a whole was not different. Considering as an individual aspect revealed that the budgeting management was different; the level of significance is .01.

2.2 Identifying by age, as a whole was different, the level of significance is .05. Considering as an individual aspect, the academic management was different; the level of significance is .01.

2.3 Identifying by educational level, as a whole was not different. Considering as an individual aspect, the personnel management was different; the level of significance is .05.

2.4 Identifying by position, as a whole was not different. Considering as an individual aspect, the general management was different; the level of significance is .05. And the budgeting management was different; the level of significance is .01.

2.5 Identifying by working experience, as a whole was different; the level of significance is .05. Considering as an individual aspect, the personnel management was different; the level of significance is .05. And the academic management was different; the level of significance is .01.

3. The guidelines of development of the participatory administration of school administrators under Buengkan Primary Educational Service Area Office found as follows: The academic management, schools should analyze the conditions of environment and evaluate the conditions of school in order to define vision, mission, target and desired characteristics. The budgeting management, schools should have a meeting for strategic plan and approve for budget allocation on school action plan. Personnel management, schools must realize the suggestions of school i.e goodness system which focused on moral principle. General management, schools should have a meeting, coordinating and promoting for mobilize resources in order to support school's activities or school's projects.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.ชานนท์ เศรษฐแสงศรี อาจารย์ที่ปรึกษาและ อาจารย์ ดร.ยีนยง ไทยใจดี ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไขตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง 2 อย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วรพล คล่องเชิงคร ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.ประหยัด ฤาชากุล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การวิจัยมีความครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยซาบซึ้งและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ด้วย

ขอขอบพระคุณอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล และอาจารย์พิเศษทุกท่าน ที่ให้ความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งต่อการศึกษาในระดับปริญญาโท ผู้วิจัยซาบซึ้งในพระคุณและความเมตตาจากท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์บุญพิมพ์ ภูชมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน อาจารย์สมนึก มุงคุณแสน โรงเรียนบ้านตองหนองสระปลา อาจารย์สิริรัตน์ ทวีทรัพย์ โรงเรียนบ้านต้ายสวรรค์ดงหัววัน อาจารย์ชนิษฐา ภูชมศรี และอาจารย์ดุชฎี นุสนธ์ ครูโรงเรียนอนุบาลไชพิสัย ผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ที่ได้สละเวลา ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 3 ทุกท่าน ที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ประโยชน์และคุณค่าทั้งหลายทั้งมวลที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อระลึกถึงพระคุณบิดามารดาที่ให้ชีวิต อบรมสั่งสอน และคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ให้โอกาส ได้มีวันแห่งความภาคภูมิใจ

เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมุติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	7
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	18
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	21
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	40
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
การสร้างและหาคคุณภาพเครื่องมือ.....	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สัญลักษณ์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	99
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผล.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ.....	124
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	132
ภาคผนวก ง รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	143
ประวัติผู้วิจัย.....	145

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอและกลุ่มโรงเรียน.....	57
2	ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาดโรงเรียน.....	57
3	ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวของ สถานศึกษา.....	58
4	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียนในแต่ละอำเภอ.....	75
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	80
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในภาพรวม และรายด้าน.....	81
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารวิชาการ.....	82
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงบประมาณ.....	83
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงานบุคคล.....	84
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารทั่วไป.....	85
11	การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ.....	86
12	การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	87
13	การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	87
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนก ตามอายุ.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน.....	89
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวม.....	90
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีอายุต่างกัน ด้านการบริหารวิชาการ.....	90
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	91
19	การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน.....	92
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ในภาพรวม.....	93
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านการบริหารวิชาการ.....	93
22	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านการบริหารงานบุคคล.....	94
23	จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารวิชาการ.....	95
24	จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงบประมาณ.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงานบุคคล.....	97
26	จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารทั่วไป.....	98

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	องค์ประกอบของทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ.....	13
2	ภาพรวมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.....	29
3	ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการศึกษา.....	39
4	แสดงวงจรการมีส่วนร่วม.....	46
5	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	73

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มีแนวนโยบายด้านการบริหารราชการ โดยต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจการวางแผนพัฒนา รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน มีผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานและสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติราชการทุกระยะ ต้องมีการปรับแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นความจริง ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี , 2546 : 298)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้คนพัฒนาตนเองในด้านต่างๆตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่างๆที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบัน ทุกช่วงชีวิตของบุคคลต้องพบกับความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆมากมาย การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยเตรียมความพร้อมให้บุคคลเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเหมาะสม ในภาวะดังกล่าวซึ่งดำเนินต่อเนื่องหลายปีที่ผ่านมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 11) ได้ระบุไว้ว่า หน่วยงานทางการศึกษาต้องพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และประสิทธิภาพดีพอที่จะพัฒนาบุคคลและประเทศชาติให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในกระแสโลกาภิวัตน์ โดยจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาที่ให้เกิดประโยชน์แท้จริง

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการบริหารและการจัดการไว้ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษาไว้ว่ามาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นการกระจายอำนาจการจัดและการบริหารการศึกษาไปให้เขตพื้นที่การศึกษา การบริหารมิใช่การสั่งการจากส่วนกลาง ดังที่เคยเป็น หากแต่เขตพื้นที่และสถานศึกษาจะต้องดำเนินการโดยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดและบริหารการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่ายได้เข้ามามีบทบาทในการจัดและบริหารการศึกษา (ทิพวรรณ จันท์สถิตย์ , 2546 : 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มิบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิค และวิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และเกิดผลสำเร็จขององค์กร การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่ายทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษาและการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล (ธีระ รุญเจริญ , 2550 : 1) ตลอดทั้งนำการบริหารโดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่าง ๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพร ชื้อสุทธิกุล (2550 : 14) คือเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิดการวางแผน นำไปปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551 : 17) ที่เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุปสรรคมากขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

การศึกษาสถานภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยการทบทวนองค์กรทั้งในส่วนของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยการระดมสมองของบุคลากรภายในองค์กรทั้งของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จากสภาพแวดล้อมภายใน มีจุดอ่อน (Weaknesses) ของนโยบายการศึกษาบางอย่างผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ เนื่องจากผู้บริหารบางส่วนยังขาดความตระหนักในการบริหารจัดการศึกษา และประสบปัญหาด้านชุมชน งบประมาณ บุคลากร เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ , 2555 – 2558 : 16)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory administration) นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานด้านต่างๆ เพราะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการใช้วิธีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็น

เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเอง ภายใต้อำนาจและนโยบายที่มอบหมาย แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมอาจยังมีน้อยมากใน สถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาไม่มีการประชุมชี้แจงในการมอบหมายงาน การวางแผนงาน โครงการ ต่างๆ ไม่ชัดเจน และขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ , 2554 : 254)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู และนำไปใช้ เป็นแนวทางในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และ ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมุติฐานการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. บุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
4. บุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
5. บุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มี ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

6. บุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,206 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 214 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีจับสลาก

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้องค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2556 : 12) ได้แก่

2.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ

2.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

2.2.3 ด้านการบริหารบุคลากร

2.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

3. ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอบุ่งคล้า อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอปากคาด

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยในระหว่าง พฤษภาคม 2559 – ธันวาคม 2559

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
3. ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาไปกำหนดแบบแผนในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามขอบเขตของศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้รูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ กำหนดนโยบาย และกิจกรรมการบริหารงานในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมเข้าไปพิจารณาผลกระทบของนโยบายเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงนโยบายใหม่ในครั้งต่อไป ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง ภาระงานหรือการดำเนินการเกี่ยวกับ การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา

1.2 ด้านบริหารงบประมาณ หมายถึง ภาระงานหรือการดำเนินการเกี่ยวกับ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

1.3 ด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง ภาระงานหรือการดำเนินการเกี่ยวกับ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง ภาระงานหรือการดำเนินการเกี่ยวกับ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การวางแผนการบริหารการศึกษา งานพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

2. บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รวมจำนวน 214 โรงเรียน
4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรวมถึงข้าราชการครูที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
6. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนของรัฐบาลที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง หน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งมีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมและประสานงานในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
5. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
6. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหาร

ความหมายการบริหารจัดการในภาษาอังกฤษมีคำใช้อยู่ 2 คำ คือ Administration และ Management การใช้คำ Administration นิยมนำไปใช้ในทางการบริหารราชการ ส่วนคำว่า Management นิยมใช้ในทางการบริหารธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตามคำสองคำนี้ อาจใช้แทนกันได้และหมายถึง การบริหารจัดการซึ่งความหมายดังกล่าวไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อมองในแง่ของการบริหารจัดการการศึกษา การบริหารจะเน้นการใช้คำว่า Administration มากกว่าคำว่า Management

1.1 ความหมายของการบริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหาร”

(Administration)

ธงชัย สันติวงษ์ (2550 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง งานของหัวหน้า หรือผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่างๆที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ กล่าวอย่างง่าย ๆ การบริหารคือการทำงานเสร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำให้เสร็จนั่นเอง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551 : 11) ได้กล่าวว่าการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่ได้

กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า การบริหาร เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารภาครัฐโดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ การบริหารนำไปใช้กันอย่างกว้างขวางอย่างน้อยใน 6 หน่วยงาน ซึ่งจัดแบ่งตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงาน ได้แก่ การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐกิจ หน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ หน่วยงานระหว่างประเทศหน่วยงานที่เรียกว่าองค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานภาคประชาชน

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 42) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

จรรณี เก้าเอี้ยน (2556 : 2) ได้กล่าวว่าการบริหารหรือการจัดการเป็นกระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหาร

การบริหารมีคุณค่ายิ่งต่องานหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้การบริหารมีความสำคัญและมีประโยชน์อาจกล่าวไว้เป็นข้อๆ ดังนี้ (สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 43)

1.2.1 ช่วยให้เกิดการลงมือปฏิบัติงาน เนื่องจากการบริหารมีกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญยิ่ง คือ การตัดสินใจ

1.2.2 ช่วยก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของบุคคล เพื่อให้งานที่ปฏิบัติได้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1.2.3 ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลและกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว เนื่องจากต้องมีการแบ่งงานกันทำและการทำงานประสานสัมพันธ์กัน

1.2.4 ช่วยให้เกิดประโยชน์กับตนเอง ผู้อื่น และสังคมโดยรวม เนื่องด้วยการบริหารเป็นกรรมวิธีที่บุคคลได้นำไปใช้ทางการบริหาร

1.2.5 ช่วยก่อให้เกิดการประหยัด เนื่องด้วยการปฏิบัติงานจะต้องมีปัจจัยต่างๆ เข้าไปสนับสนุน ช่วยให้งานได้ประสบความสำเร็จ สำหรับปัจจัยต่างๆ เช่น การใช้งบประมาณแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร เวลา เป็นต้น เพราะก่อนจะใช้ต้องมีการวางแผนก่อนว่าจะใช้อย่างไรเท่าไร และในเวลาใดจึงจะเหมาะสม

1.2.6 ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายความว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องเป็นการทำงานที่ลงทุนน้อยที่สุด ในปัจจัยทางการบริหารแต่ได้ผลตอบแทนสูงสุด และทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติมีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนการทำงานที่

มีประสิทธิผล คือ เมื่อมีการทำงานเสร็จแล้วผลงานปรากฏออกมาตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2.7 ช่วยก่อให้เกิดความเป็นธรรมและความสามัคคี เนื่องด้วยการบริหาร คือ การแบ่งงานกันทำตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่มารวมกลุ่มกันทำงาน มีการจัดสรรอย่างทั่วถึงทั้งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติและรวมถึงการจัดสรรผลประโยชน์อย่างทั่วถึงอีกด้วย ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่รู้สึกแตกแยกกัน

1.2.8 ช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพราะการบริหารมีเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ

1.2.9 ช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ตามมา หมายความว่า การบริหารเป็นการปฏิบัติงานที่เกิดจากการกำหนดนโยบายของฝ่ายการเมือง หากการบริหารดำเนินการตอบสนองนโยบายของฝ่ายการเมือง แล้วการเมืองให้การสนับสนุนงบประมาณมากขึ้นจึงทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานทั้งในระบบบริหารและระบบปฏิบัติการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่า การบริหารมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเป็นการจุดประกายให้มีการเริ่มต้นในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการดำเนินการตามลำดับเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลในงานนั้น เนื่องด้วยผู้ปฏิบัติงานได้มองเห็นคุณค่าของการบริหาร

1.3 กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหารตามทัศนะของนักบริหาร ดังนี้ (สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 112 - 116)

1.3.1 กระบวนการบริหารตามแนวคิดขององรีฟาโยล (Henry Fayol) กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ การวางแผน(Planning)การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Communicating) และการควบคุมงาน (Controlling)

1.3.2 กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ ลูเทอร์ เอช กุลิก และลินแดลล์ เออร์วิก (Luther H.Gulick and LyndallUrwick) มีแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ซึ่งนำแนวคิดต่อจากฟาโยล เนื่องจากนำไปใช้ในการบริหารแล้วพบว่าไม่มีความสมบูรณ์ บุคคลทั้งสองจึงเพิ่มเติมจากเดิมมี 5 ขั้นตอนมาเป็น 7 ขั้นตอนดังนี้ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Co - ordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดทำงบประมาณ (Budgeting)

1.3.3 กระบวนการบริหารตามแนวคิดของฮาโรลด์คูนต์และซีริลล์โอโดเนลล์ (Harold D. Koontz and Cyrill O'Donnell) ได้กำหนดขั้นตอนในการบริหารทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุมงาน (Controlling)

1.3.4 กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเอ็ดเวิร์ด เดมिंग (Edward deming) ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร ทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ การวางแผนแก้ปัญหา (Plan) การลงมือแก้ปัญหา (Do) การตรวจสอบภายหลังจากการแก้ปัญหาแล้ว สภาพของปัญหานั้นได้ลดลงจนถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ (Check) และการแก้ไขแผนใหม่แล้วลงมือแก้ปัญหาตามแผนใหม่ที่เสร็จแล้วและตรวจสอบแผนใหม่ (Action)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการบริหารจัดการนั้น ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดทำงบประมาณ (Budgeting)

ทฤษฎีการบริหารของ Fayol (1937)

ฟาร์โย (Fayol, 1937 ; อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542 : 87) ฟาร์โย Fayol เป็นบุคคลแรกที่วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารว่ามี 5 ประการ ซึ่งปัจจุบัน เรียกว่า ทฤษฎีการบริหาร (Administrative process) มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) การกำหนดจุดมุ่งหมายและการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า
2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) การจัดคนและแบ่งงานกันทำ
3. การบังคับบัญชา (Commanding) การตัดสินใจ การอำนวยการความสะดวก
4. การประสานงาน (Co-Ordination) การจัดให้ฝ่ายต่างๆ ทำงานไม่ซ้ำซ้อน
5. การควบคุม (Controlling) การควบคุมให้ทำงานตามแผนที่วางไว้

ทฤษฎีการจัดการตามระบบราชการ (Bureaucratic Management)

เวเบอร์ (Weber, 1974 : 92) เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้นำเสนอแนวคิดการจัดการองค์การที่เรียกว่า Bureaucracy เขาเห็นว่า เป็นลักษณะองค์การที่เป็นอุดมคติที่องค์การทั้งหลายควรจะเป็น หากได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสม โดยสรุปแล้วแนวคิดการจัดการองค์การของ Weber มี 6 ประการ มีดังนี้ คือ

1. องค์การต้องมีการจัดแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ เพื่อให้แต่ละส่วนงานได้มีโอกาสทำงานในส่วนที่ง่ายพอ และมีการกำหนดงานนั้นๆ ให้ชัดเจนและไม่สับสน (Division of labor)
2. องค์การนั้นต้องมีสายบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (Authority hierarchy) โดยสำนักงานหรือตำแหน่งต่างๆ ถูกจัดให้เป็นลำดับชั้น โดยสำนักงานและตำแหน่งงานที่อยู่ใต้หน่วยงานหรือตำแหน่งงานนั้นจะอยู่ภายใต้การดูแลในระดับสูงขึ้นไป

3. ระบบการคัดเลือกคนนั้นต้องกระทำอย่างเป็นทางการ (Formal selection) ทุกคนที่เข้าร่วมในหน่วยงานนั้นจะถูกคัดเลือกมาตามความสามารถและคุณสมบัติซึ่งแสดงให้เห็นได้ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาที่ได้รับ และการจัดให้มีระบบการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกอย่างเป็นทางการ

4. องค์กรต้องมีระเบียบ และกฎเกณฑ์ (Formal rules and regulations) ทั้งนี้เพื่อให้สามารถประกันความเป็นเอกภาพในการดำเนินการ และการกำกับการทำงานของพนักงาน ผู้ทำหน้าที่ด้านการจัดการจึงต้องมีกฎเกณฑ์เอาไว้ เพื่อเป็นการกำกับพฤติกรรมของทั้งสองฝ่าย

5. ความไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (Impersonality) ความจริงคำว่า impersonality หมายถึง การไม่มีอะไรเป็นพิเศษเป็นการส่วนตัว ไม่มีการถือเอาสายสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นใหญ่ ไม่มีการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าจะทำอะไรก็ต้องให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดเอาไว้

6. การแยกระบบการทำงานออกเป็นสายอาชีพ (Career orientation) โดยฝ่ายบริหารเองก็ไม่ใช่ว่าเจ้าของกิจการ แต่เป็นนักบริหารหรือนักจัดการที่เข้าสู่ตำแหน่งตามความสามารถของตนโดยแยกความผูกพันและความเป็นเจ้าของออกจากกัน คนทำงานแต่ละระดับก็ได้รับอัตราค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบ มีเลื่อนขั้น และการเติบโตภายในหน่วยงานได้ตามลำดับ

ทฤษฎี POSDCORB ของ Gulick (1937)

กูลิค (Gulick) เป็นผู้คิดรูปแบบการบริหารจัดการโดยมีกิจกรรม 7 ประการมาใช้ในการบริหารจัดการ ในวงการบริหารจะรู้จักกิจกรรมทั้ง 7 ประการนี้เป็นอย่างที่มีคำย่อว่า POSDCORB (Gulick and Urwick, 1937 : 112) มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการของ Gulick ไปใช้ในการบริหารองค์กรสมัยใหม่อย่างกว้างขวาง แนวความคิดที่นำเอามุมมองทั้ง 7 ด้านมาใช้ในสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารจัดการของ Fayol, Taylor and Gulick ให้ความสำคัญของการควบคุม การสั่งการ การประสานงาน จะต้องสร้างขอบข่ายการควบคุม (Span of control) ให้มีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ประกอบ เช่น จำนวนคนที่เป็นหัวหน้า จำนวนคนที่เป็นลูกน้อง ความสามารถเฉพาะตัวของหัวหน้า ลักษณะเฉพาะของงานที่ทำ และเสถียรภาพขององค์กร อีกสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารจัดการองค์กรคือเอกภาพการควบคุม (Unity of command) องค์กรที่ดีต้องสามารถสร้างโครงสร้างอำนาจภายในองค์กรในลักษณะที่มีหัวหน้าฝ่ายบริหารควบคุมและประสานงานต่าง ๆ แต่เพียงผู้เดียวขององค์กรเกิดขึ้นมา เพราะมนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกันได้ช่วยกันแบ่งงานกันทำตามความชำนาญพิเศษของแต่ละคน ซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและแรงงานในการทำงานอย่างยิ่ง เมื่อสังคมขยายตัวขึ้นลักษณะการแบ่งงานกันทำจะสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจนในที่สุดจำเป็นต้องสร้างกลไกหรือโครงสร้างบางประการเพื่อผูกโยงประสานหน่วยงานแต่ละหน่วย (Work unit) เข้าด้วยกัน ดังนั้นหัวใจทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรจึงเป็นเรื่องของความพยายามจัดโครงสร้าง การประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยให้มีประสิทธิภาพ หลักในการประสานงานหน่วยงานย่อยมีอยู่สองวิธีที่ต้องใช้ควบคู่กันไป คือ วิธีแรกเรียกว่า การประสานงานโดยการสร้างกลไกในความควบคุมภายในองค์กร หมายถึง การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจ (Structure of authority) ซึ่งประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นลำดับขั้น เชื่อมโยงจากยอดถึงฐานของโครงสร้างอำนาจ โดยให้คนในแต่ละชั้นของโครงสร้างดังกล่าวแบ่งงานกันทำเป็นหน่วยงาน วิธีที่สอง เรียกว่า การประสานงานโดยการผูกมัดทางใจ ทำให้คนที่มาร่วมกันทำงานมีพลังจิตตั้งใจประกอบการงานเต็มความสามารถ และทำด้วยความกระตือรือร้น

บรรยากาศในการทำงานดังกล่าวจะสร้างขึ้นมาได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ (Leadership) กิจกรรม 7 ประการ มีดังนี้

P - Planning

O - Organizing

S - Staffing

D - Directing

CO - Coordinating

R - Reporting

B - Budgeting

P คือ การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์การว่าควรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร

O คือ การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์การเพื่อประสานงานหน่วยงานย่อยต่างๆให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

S คือ การบรรจุ (Staffing) หมายถึง หน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้

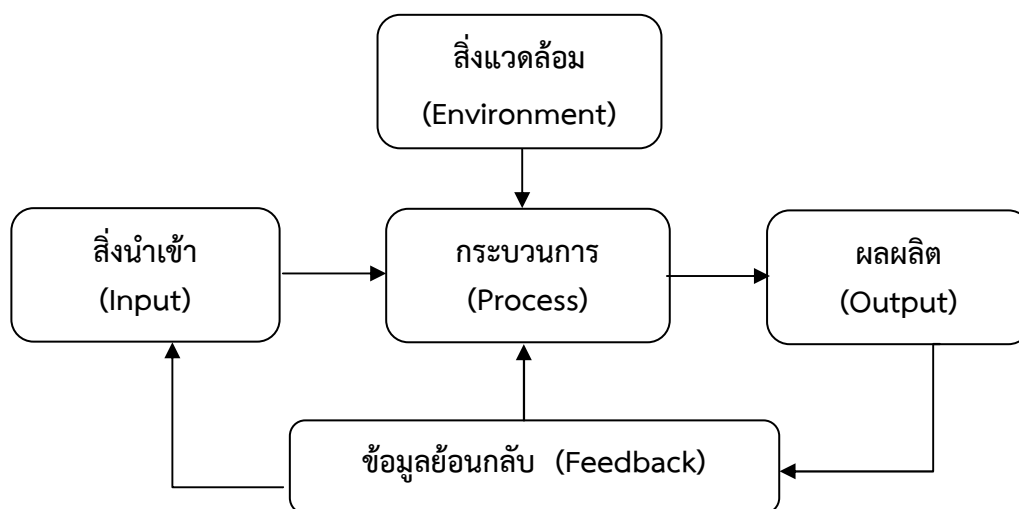
D คือ การสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาโดยพยายามนำเอาการตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่งและคำแนะนำ นอกจากนี้ ยังหมายถึงการที่หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์การ

CO คือ การประสานงาน (Co - ordinating) หมายถึง หน้าที่สำคัญต่าง ๆ ในการประสานส่วนต่าง ๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดี

R คือ การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การวิจัยและการตรวจสอบ

B คือ การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง หน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณในรูปของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินการบัญชี

ทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ (System approach หรือ General system theory)



ภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบของทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ

ทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ เป็นทฤษฎีที่มีระบบการตรวจสอบและประเมินผลในตัวเอง หากพบข้อบกพร่องหรือจุดที่ต้องแก้ไขของกระบวนการบริหารจะแสดงผลในลักษณะเป็นข้อมูลย้อนกลับ โดยทำการวิเคราะห์สิ่งนำเข้า วิเคราะห์กระบวนการ และวิเคราะห์ผลผลิตว่าสิ่งที่ลงทุน ไปคุ้มค่าหรือไม่ แล้วรวบรวมข้อมูลหาจุดบกพร่อง เพื่อดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

บริหารการศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหารการศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหาร ภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

คำจำกัดความ

คำว่า “การบริหาร”(Administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหารราชการ อีกคำหนึ่ง คือ “ การจัดการ” (Management) ใช้แทนกันได้ กับคำว่า การบริหาร ส่วนมากหมายถึง การจัดการทางธุรกิจมากกว่าโดยมีหลายท่านได้ระบุดังนี้

ปีเตอร์ ดร็กเกอร์ (Peter F Drucker, n.d. ; อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร, 2542 : 2) คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

เฮอ์เบิร์ต ไชมอน (Herbert A. Simon, n.d. ; อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร, 2542 : 2, 2542 : 2) กล่าวว่าคือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหาร ตัดสินใจเลือกแล้ว (Simon)

การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Sergiovanni)

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard)

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 1) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆอย่าง ที่บุคคลร่วมกัน กำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โทณะบุตร (2542 : 6) ส่วนคำว่า “การบริหารการศึกษา” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความ ต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัย ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ ตนดำเนินชีวิตอยู่

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็น ระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ใน การบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชา จิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่ง เป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

ปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญ มี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่

1. คน (Man)
2. เงิน (Money)
3. วัสดุสิ่งของ (Materials)
4. การจัดการ (Management)

กระบวนการบริหารการศึกษา

จากหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อ ของ Fayol ทำให้ต่อมา Luther Gulick ได้นำมาปรับ ต่อยอดเป็นที่รู้จักกันดีในตัวย่อที่ชื่อว่า “POSDCoRB” กลายเป็นคัมภีร์ของการจัดการในต้นยุค ของศาสตร์การบริหารซึ่งตัวย่อแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

- P – Planning หมายถึง การวางแผน
- O – Organizing หมายถึง การจัดการ
- S – Staffing หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน
- D – Directing หมายถึง การสั่งการ
- Co – Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ

R – Reporting หมายถึง การรายงาน

B – Budgeting หมายถึง งบประมาณ

ความหมายของทฤษฎีและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา

ทฤษฎี หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็น เซท (Set) ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมของการบริหารองค์การทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏและชี้แนะการวิจัย

ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 – 1945 (ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, 2542 : 10) ยุคนักทฤษฎี

การบริหารสมัยดั้งเดิม (The classical organization theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific management) ของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือจัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของตำรับ “The one best way” คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ

1.1 เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)

1.2 ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)

1.3 หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง “Time and motion studies” เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน

เทย์เลอร์ เสนอ ระบบการจ้างงาน(จ่ายเงิน)บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ ของเทย์เลอร์ สรุปง่าย ๆ ประกอบด้วย 3 หลักการดังนี้

1. การแบ่งงาน (Division of labors)

2. การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)

3. การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal organization theory) ของ อังรี

ฟาโยล (Henri Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” (อ้างถึงใน ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร, 2542 : 17) Fayol ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังนี้

2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง

2.2 หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด

2.3 หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of command)

2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

2.5 การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาว หลายระดับมากเกินไป

2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and S=staff division)

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย

3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์

3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง

3.4 การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว

3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

จะอย่างไรก็ตามระบบราชการก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้าน ข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชายืดยาวการทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ “Red tape” ในด้านข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ ทำให้เริ่มมีปัญหา

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945 - 1958 (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตณะบุตร, 2542 : 10) ยุคทฤษฎี

มนุษยสัมพันธ์ (Human relation) Follette ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง(Conflict) ไว้ 3 แนวทางดังนี้

1. Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ไม่คืนัก

2. Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม

3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (ชนะชนะ)

นอกจากนี้ Follette ให้ทัศนะน่าฟังว่า “การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร” (อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตณะบุตร, 2542 : 25)

การวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น (Hawthorn experiment) ที่ เมโย (Mayo) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลองคือมีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การ ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่าความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคณะ พอสรุปได้ดังนี้

1. คนเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. เงินไม่ใช่ สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3. การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คับที่อยู่ได้คับใจอยู่อยาก

ข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคน ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด “มนุษย์สัมพันธ์”

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 – ปัจจุบัน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร, 2542 : 11) ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative theory)หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral science approach)

ยึดหลักระบบงาน ความสัมพันธ์ของคน พฤติกรรมขององค์การ ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่หลายคนได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

1. เซสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I barnard) เขียนหนังสือชื่อ The function of the executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือ องค์การ และเป้าหมายขององค์การ กับความต้องการของบุคคลในองค์การต้องสมดุลกัน

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow – Hierarchy of needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัยความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพ – นับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self actualization) คือมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

3. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีเกอร์ (Douglas MC Gregor Theory X,Theory Y) เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน ทฤษฎี X (The traditional view of direction and control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐานดังนี้

1. คนไม่ยอมทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ
4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
5. คนมักโง่ และหลอกง่าย

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี Y (The integration of individual and organization goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐานดังนี้

1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
2. คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
3. คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

4. อุชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) (William G. Ouchi) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (U of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X , Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร

สรุปเพื่อออมขอมสองทฤษฎี มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
2. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

คำว่า “ผู้บริหาร” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 : 12) มี 2 ความหมาย คือ

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

เกษม โปธิทอง (2551 : 15) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้บริหารมีอาชีพในการนำโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ ภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนโดยอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่ เอื้อโดยเฉพาะและอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่ายทุกสถาบันทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2551 : 3) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษา ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ประพิศ เกษราภรณ์ (2552 : 21) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้ดำรง ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่ต่องานวิชาการทุ่มเทให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรมและมีภาวะผู้นำ

ภารดี อนันต์นาวิ (2551 : 266-267) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจ โดยมอบอำนาจการบังคับบัญชาไปพร้อมกับความรับผิดชอบ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการหรืออำนวยการให้งานต่างๆ ในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ คือ 1) รับผิดชอบในการทำงานทุกอย่างของ

สถานศึกษา 2) เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจการงานต่างๆของสถานศึกษา 3) เป็นผู้นิเทศหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ปรับปรุงงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้ดีขึ้น 5) เป็นผู้ตัดสินใจในปัญหาาระดับสูงของสถานศึกษา และรับผิดชอบผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้นๆ

กาญจณี พลหมั่น (2556 : 35) หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาโดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กรต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556 : 46) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ยากลำบาก เป็นงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถของบุคคล ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องรู้ ต้องตระหนัก และมีความรู้ความสามารถอย่างดีในบทบาทภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อตนอีกด้วย

จากที่กล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารคือบุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานขององค์กรหรือความอยู่รอดและจัดการให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

มนารณณ์ อุ่นบ้าน (2550 : 7) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคติประจำใจ เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติงาน จะได้เป็นผู้บริหารที่กล้าตัดสินใจสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีการเสริมพลัง ผู้บริหารโรงเรียนให้มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเวลาอยู่ทำงานที่โรงเรียนมากขึ้นและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลัก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนจะมีมากขึ้น

ประพิศ เกษรังกูล (2552 : 21) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีขวัญกำลังใจในการทำงานความสำเร็จของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพสมอง และการเรียนรู้ของผู้เรียน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้บริหารครู อาจารย์ ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน โดยทุกส่วนต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของสมองและการเรียนรู้ของเด็กอย่างจริงจัง เริ่มต้นตั้งแต่ในครอบครัวการเตรียมพร้อมสำหรับการเป็นพ่อแม่ การดูแลพัฒนาสมองเด็กตั้งแต่ในครรภ์และหลังคลอดส่วนในสถานศึกษาจะต้องเน้นการจัดการเรียนการสอน ที่พัฒนาศักยภาพสมองและการเรียนรู้ของเด็กเป็นสำคัญ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

กาญจณี พลหมั่น (2556 : 35) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการ การศึกษา คือ เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจตลอดจน คุณลักษณะหลายประการมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

จรรุณี เก้าเอี้ยน (2556 : 40) เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาสร้าง ความเป็นเลิศทางวิชาการในการบริหารงานตามภารกิจ ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคลด้าน งบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ในการยกระดับการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา คือเป็นผู้ที่มีบทบาท สำคัญในเรื่องการแปลงนโยบายของรัฐบาล การกำหนดนโยบายและทิศทางของหน่วยงาน เป็นผู้ ตัดสินใจ นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้งานในการบริหารและการปฏิบัติราชการเป็นผู้ที่ตัดสินใจในเรื่องสำคัญใน การบริหารงานของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ได้นั้น ขึ้นอยู่กับความตระหนักในขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบและสามารถ แสดงพฤติกรรมตามบทบาทของตนได้ถูกต้องและอย่างเหมาะสม

อุทัย บุญประเสริฐ (2550 : 32) ได้ให้ความหมายว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามี หน้าที่ดูแล ฝึกระวังและจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการไปตามเป้าหมายปฏิบัติตามคำสั่งและควบคุม บุคลากรและทรัพยากรให้เป็นไปตามกฎระเบียบ เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ เป็นผู้กระตุ้นและชักนำการ ใช้กำลังคน เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ ๆ ของสถานศึกษา โดยสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือต่าง ๆ และแสวงหาทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนการจัดการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 25) ได้ให้ความหมายว่า บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 2 ด้านหลัก คือ

1. การจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวทาง รูปแบบ การจั ดการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน

2. การบริหารการศึกษา ให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมหลายฝ่าย รวมทั้ง ผู้ปกครอง องค์กรของรัฐและเอกชน ตลอดทั้งชมรมและสมาคมในสังคม

สมเกียรติ บาลลา (2554 : 17-18) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ในฐานะเป็นผู้นำยุคการเปลี่ยนแปลง หรือผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการ บริหารหรือในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และตอบสนองความต้องการในด้านการจัดการศึกษา โดยมีความรับผิดชอบ และผลักดันให้การ ดำเนินการดังกล่าวบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจณี พลหมั่น (2556 : 36) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้จัดการ ได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้จัดหาจัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่างๆ ประสานงาน

ทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และมีไม่มนุษย์เข้าด้วยกันเพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผล
อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาในเรื่องระเบียบวินัยนับว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาในสายตา
ของผู้ปกครองและนักเรียน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมใน
สถานศึกษาได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญ ให้ แก่ บุคลากรในสถาน ศึกษาและสภาพในสถานศึกษา
จะเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา
สมัยใหม่ ต้องมีลักษณะเป็น ผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง
แผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

6. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นคนกลางที่ซัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้ง
ต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่างๆ ที่เกี่ยวกับครูนักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน
ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง รักษาความเที่ยงตรงการแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ เป็นการ
แสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำซึ่งเป็นที่คาดหวังของผู้ตาม และเป็นที่ต้องการของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับ
เป้าหมายและวัฒนธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในสังคมนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ
เรียนการสอนของครู มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอนการนิเทศติดตามผลการ
แก้ปัญหาและตัดสินใจการเสริมสร้างขวัญกำลังใจการประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียน
การสอนของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีนักวิชาการได้ให้
ความหมายไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 10) ได้ให้ความหมายของ การบริหารสถานศึกษาว่าเป็น
การดำเนินงานตามขอบข่ายงานครบทั้งงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน
งานบริการ งานสถานศึกษากับชุมชน และงานอาคารสถานที่

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2547 : 36) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ 3 ลักษณะ
โดยสรุปความหมายไว้ดังนี้

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในการให้บริการทาง
การศึกษาแก่นักเรียน โดยทำให้เกิดความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไป

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมือง โดยวิธีจัดการองค์การ การสั่งการ และการอำนวยการตามนโยบายของรัฐ

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การนำ การควบคุมระบบ การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไปเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะที่ดีตรงตามความต้องการของสังคมโดยการใช้กระบวนการต่างๆ และเทคนิควิธีที่หลากหลายทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

กาญจนา เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง การบริหารกิจการทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 51) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิดความสามารถ และความเป็นคนดี และยังหมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับอธิบดีกรมต่างๆ และอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่างๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารทางการศึกษาใช้ในกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในระบบและนอกระบบ ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาควบคู่กันไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคมและมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

หลักการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาจะดำเนินงานโดยใช้กระบวนการซึ่งมีนักวิชาการศึกษาได้ให้แนวคิดไว้หลายอย่าง ดังนี้

รังสรรค์ มณีเล็ก (2547 : 314 - 315) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารการศึกษา และได้สรุปเป็นประเด็น ดังนี้

1. การกระจายอำนาจเป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชนสำหรับประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง และเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา
2. การบริหารตนเอง สถานศึกษามีการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นภายใต้การบริหารเป็นองค์คณะบุคคล
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิด ร่วมทำ

4. ภาวะผู้นำแบบเกื้อกูล เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุน และอำนวยความสะดวก
5. การพัฒนาทั้งระบบปรับปรุงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรโดยการเปลี่ยนแปลง
อย่างเป็นระบบและได้รับความเห็นชอบรวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง
6. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้สถานศึกษาต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

เซ็ง ยิน เชียง (Cheng Yin Cheing, 1996 ; อ้างถึงใน คະນອງ สวัสดิ์รักษ์, 2547 : 56 - 57) ได้ให้หลักการบริหารในโรงเรียน หรือใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)
2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or collaboration or involvement)
3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return power to people)
4. หลักการบริหารตนเอง (Self managing)
5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 8 -10) ได้กำหนดหลักการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญไว้ดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ อันได้แก่ ความเป็นเอกภาพในการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา มีมาตรฐานและทิศทางในการจัดการศึกษาเหมือนกัน โดยส่วนกลางกำหนดนโยบาย ให้คำปรึกษา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา

2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปโดยคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง

3. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล ชุมชน สถาบันสังคมต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีการระดมทรัพยากรต่างๆ จากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางการพัฒนาการศึกษา เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน เงินทุน วัสดุ และอื่น ๆ เป็นต้น

ไดแอนเทรซี่ (Diane Tracy, 1990 ; อ้างถึงใน พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2555 : 94) ได้เสนอหลัก 10 ประการสำหรับการบริหารงานในองค์กรเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. การบอกให้ทราบถึงความรับผิดชอบแต่ละบุคคลคืออะไร
2. การให้อำนาจ บทบาทเท่ากับความรับผิดชอบแต่ละบุคคลคืออะไร
3. การกำหนดมาตรฐานการทำงาน
4. การสนับสนุน พัฒนา ฝึกอบรมตามที่ต้องการ

5. การให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศ
6. การสะท้อนผลงานให้ทราบ
7. การยอมรับในผลงานและความสำเร็จ
8. การให้ความเข้าใจ
9. การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
10. การให้เกียรติและนับถือ

ลูเทอร์ กุลิก และลินดอล เออร์วิก (Luther Gulik and Urwick, 1937 ; อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2554 : 55 - 56) ได้กล่าวถึงหลักการบริหาร ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา ที่เรียกว่า POSDCORB 7 ประการดังนี้

1. Planning (P) หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะปฏิบัติตามลำดับวางแผนวิธีการปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัตินั้นๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ

2. Organizing (O) หมายถึง การจัดรูปโครงการหรือเค้าโครงของการบริหารกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อกัน

3. Staffing (S) หมายถึง การบริหารงานอันเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงานตั้งแต่การแสวงหาคนมาทำงานการบรรจุแต่งตั้งการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลที่จะบรรจุแต่งตั้งไว้แล้วการบำรุงขวัญการเลื่อนขั้น ตลอดจนการพ้นจากงานและบำรุงรักษาสภาพการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ตลอดไป

4. Directing (D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการหลังจากได้วิเคราะห์และพิจารณาวางแผนงานโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ ในฐานะผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน

5. Coordinating (Co) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสารสัมพันธ์หน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กรหรือสำนักงานใหญ่เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่มีการซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน

6. Reporting (R) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเบื้องบนและเบื้องล่างการเสนอรายงานทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานกับหน่วยงานอื่น

7. Budgeting (B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงินการวางแผนหรือโครงการในการใช้จ่ายเงินการบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม

เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol, n.d. ; อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2554 : 52 - 54) ได้นำเสนอหลักการบริหารงาน 14 ประการ (Fayol's fourteen principles of management) ซึ่งมีดังต่อไปนี้ คือ

1. การจัดแบ่งงาน (Division of work) หลักการก็คือการทำให้คนจำนวนมากที่ต้องมาทำงานร่วมกัน ได้มีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละคน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การมีอำนาจหน้าที่ (Authority) ผู้จัดการต้องสามารถออกคำสั่งได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คำสั่งที่ออกไปนั้นมีความถูกต้องและเกิดความรับผิดชอบควบคู่กันไป เมื่อใดที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ เมื่อนั้นความรับผิดชอบก็ต้องติดตามไปด้วย

3. ความมีวินัย (Discipline) ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานต้องเชื่อฟัง และเคารพกฎเกณฑ์ขององค์กร การที่คนจะมีวินัยที่ดีนั้นเกิดจากความเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจนระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงาน ทั้งนี้ เมื่อมีการทำผิดกฎระเบียบขององค์กร ก็จะมีผลทำให้ได้รับโทษ

4. เอกภาพของสายบังคับบัญชา (Unity of command) พนักงานหรือลูกจ้างทุกคน จะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว สายบังคับบัญชาจะมีลักษณะเป็นทอดๆไปแต่ละคนจะรู้ว่าใครคือเจ้านายของตน

5. เอกภาพในทิศทาง (Unity of direction) แต่ละคนในกลุ่มกิจกรรมขององค์กรจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน รับแผนเดียว และจากหัวหน้าเดียว

6. ผลประโยชน์ของหมู่คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว (Subordination of individual interests to the general interests) คนที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้นจะต้องยอมรับว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะต้องมาเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว

7. มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Remuneration) คนทำงานแม้จะต้องเห็นผลประโยชน์ขององค์กรเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว แต่องค์กรก็ต้องทำหน้าที่จัดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมแก่ความสามารถและเป็นไปอย่างยุติธรรม

8. ระบบการรวมศูนย์ (Centralization) การรวมศูนย์ในที่นี้ หมายถึง ระดับของการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนในการตัดสินใจอย่างไร การจะกระจายอำนาจ หรือรวมอำนาจเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ประเด็นจะอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะรวมศูนย์ได้ในแต่ละกรณี แนวคิดนี้มองเห็นความจำเป็นขององค์กรที่ต้องมีศูนย์รวมอำนาจ

9. สายบังคับบัญชา (Scalar chain) หมายถึง สายบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุด สายการสื่อสารติดต่อจะเป็นไปตามนี้ คือจะเป็นไปตามระดับชั้น อย่่างไรก็ตามถ้าสายการบังคับบัญชาก่อให้เกิดการเสียเวลาล่าช้า ก็ให้มีการข้ามชั้นตอนได้ และทั้งนี้ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

10. ความเป็นระบบระเบียบ (Order) หมายความว่า คนก็ดี หรือวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายก็ดีจะอยู่ในที่อันเหมาะสมในเวลาอันเหมาะสม ความเป็นระบบระเบียบนี้ในส่วนหนึ่งหมายความว่าถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่นคนป่วยงาน ลางาน ก็สามารถมีคนทดแทนได้ เพราะมีความเป็นระบบทำให้รู้งานกัน

11. ความเท่าเทียมกัน (Equity) ในที่นี้ ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา และยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการมิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ

12. ความมั่นคง และสามัญฐานะของบุคลากร (Stability of tenure of personnel) ทั้งนี้โดยมองว่า การที่มีคนเปลี่ยนงานบ่อยๆนั้นจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพฝ่ายบริหารควรวางแผนงานให้สามารถมีการทดแทนกำลังคนกันได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง

13. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะทำงานออกมาได้ในระดับที่สูง

14. วิญญาณแห่งหมู่คณะ (Esprit de corps) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความราบรื่น และความเป็นปึกแผ่นใน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารการศึกษามีหลายรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งล้วนแล้วมีองค์ประกอบหรือขั้นตอนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การวางแผน การจัดองค์การ การจัดงบประมาณการสั่งการ การประสานงานการติดต่อสื่อสาร การควบคุม การจูงใจ การบำรุงขวัญกำลังใจการประเมินผล และการรายงานผล

หลักการจัดการศึกษา

หลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่เน้นการปฏิรูประบบการศึกษา โดยมีเป้าหมายภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก 3 ประการ คือ

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย
2. โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึง
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษาโดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกระบบการศึกษาด้วย

พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2555 : 68 - 69) ได้สรุปประเด็นหลักทั้งสามประการ ที่ส่งผลให้คนไทยยุคใหม่ ดังนี้ 1) สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองรักการอ่านและมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต 2) มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม 4) มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิขายเสียงและสามารถก้าวทัน

โลก ทั้งนี้จำเป็นต้องมีกลไกหรือหน่วยงานที่วิเคราะห์ปัญหาของระบบการศึกษาและเรียนรู้และเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย ฯลฯ ของประเทศและเสนอแนวทางปฏิรูประบบอย่างเป็นขั้นตอน โดยกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนได้ 4 ประการหลักด้วยกันดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่
2. พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่
3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่
4. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่

4.1 กระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา โดยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

4.1.1 ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.2 ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ

4.1.3 ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา

4.1.4 ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา

4.1.5 มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

4.1.6 มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว

4.1.7 เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

4.1.8 เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ

โดยตรง

4.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

4.3 พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

4.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 151-155) ได้เสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ไว้ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อีกทั้งยังเสนอหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

1. ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ

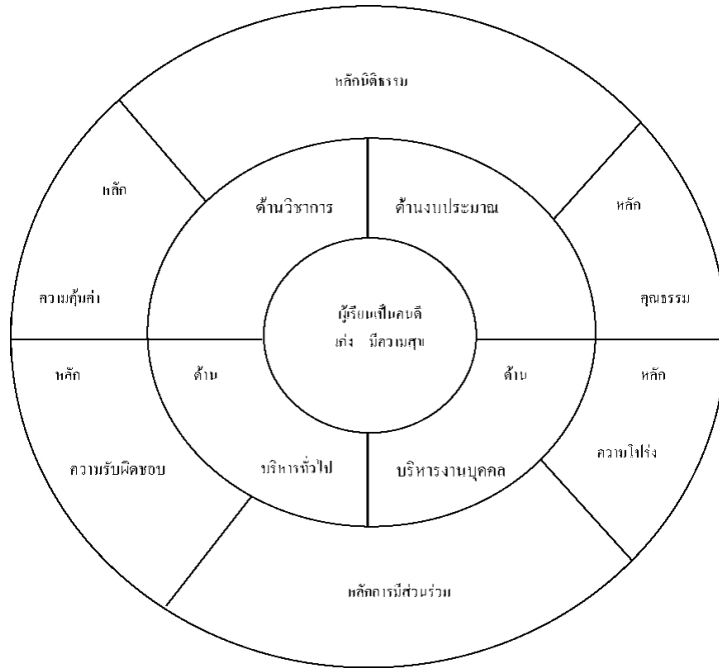
3. ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา

4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา

5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

6. มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษาโดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัวเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษาเพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้นๆโดยตรง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 11-12) กำหนดไว้ว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษามีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งกับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบต่อ 6) หลักความคุ้มค่าคุ้มค่า ดังภาพประกอบ 1 ที่แสดงความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แสดงภาพรวมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 12)

กล่าวโดยสรุป หลักการและกรอบแนวคิดในการจัดการศึกษา ระบบการศึกษาและการเรียนรู้ ตามแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ต้องเน้นการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยการพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน การศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า รวมถึงระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาลมีการกระจายอำนาจและ ทรัพยากรสู่ท้องถิ่น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนส่งผลให้ การศึกษามีสัมฤทธิ์ผลสำหรับผู้เรียนทั่วประเทศ ทั้งในเมืองและชนบททั้งที่มีฐานะดีและยากจน

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้บัญญัติไว้ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหาร ทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบ ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ โดยมีแผนการ

ดำเนินงานที่แสดงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ มีแผนการควบคุมกำกับงานและการประเมินผลงานที่ชัดเจนตามลักษณะของงาน ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28 - 30) มีหลักการบริหารงานด้านวิชาการ เป็นภาระหลักในการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อพัฒนา ผลผลิต คือ นักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนี้

1. หลักการและแนวคิด

1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.5 มุ่งส่งเสริมการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ

2.1 ภาระงานด้านการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่

2.1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2.1.2 การวางแผนด้านวิชาการ

2.1.3 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กร

อื่น

2.2 ภาระงานด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

2.2.1 การวางแผนด้านวิชาการ

2.2.2 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.2.3 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

3. ขอบข่ายและภาระงาน

3.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

3.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

3.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.6 การวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

3.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

3.9 การนิเทศการศึกษา

3.10 การแนะแนว

3.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

3.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

3.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

3.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานสถานศึกษาประกอบและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

3.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

3.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหารงานด้านวิชาการ หมายถึง การให้ความเห็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกับความต้องการของท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน การให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัด การศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการรับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบ และการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ด้านการบริหารงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 52 - 54) มีหลักการบริหารงานด้านงบประมาณ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงินและพัสดุ เป็นการควบคุมการดำเนินงานทั่วไปของโรงเรียนด้านงานเอกสาร หลักฐานเอกสาร รวมทั้งการเงินการพัสดุ ให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อบริการแก่งานต่างๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

1. หลักการและแนวคิด

1.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้

1.2.1 การวางแผนงบประมาณ

1.2.2 การคำนวณต้นทุนผลผลิต

1.2.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ

1.2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

1.2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

1.2.6 การบริหารสินทรัพย์

1.2.7 การตรวจสอบภายใน

1.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

1.4 มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีอิสระในการตัดสินใจมีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

2. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านงบประมาณ

2.1 ภาระงานด้านการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องขอความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่

2.1.1 จัดทำแผนงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.1.3 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.1.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.1.5 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.2 ภาระงานด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาต้องขอความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

2.2.1 จัดทำแผนงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.2.3 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.2.5 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

3. ขอบข่ายและภารกิจงาน

3.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการและเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

3.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

3.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

3.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

3.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

3.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลการผลิตจากงบประมาณ

3.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

3.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

3.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3.11 การวางแผนพัสดุ

3.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

3.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดและการจัดหาพัสดุ

3.14 การจัดหาพัสดุ

3.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

3.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

3.17 การเบิกเงินจากคลัง

3.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

3.19 การนำเงินส่งคลัง

3.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

3.21 การจัดทำรายการทางการเงินและงบการเงิน

3.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารด้านงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับ การจัดตั้งงบประมาณการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพ การใช้จ่ายงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา งานการเงิน งานการบัญชี งานการพัสดุ และสินทรัพย์

ด้านการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 76 - 77) มีหลักการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญประกอบด้วย การจัดทำแผน/โครงการเกี่ยวกับบุคลากร การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การสร้างและบำรุงขวัญบุคลากร การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การร่วมกิจกรรมของชุมชน การประชาสัมพันธ์โรงเรียน การให้บริการแก่ชุมชน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรต่างๆ ในท้องถิ่นแนวทางการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. หลักการและแนวคิด

1.1 ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

1.2 ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและ
สถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

2. การกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล

2.1 ภาระงานด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้อง
ขอความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง

2.2 ภาระงานด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต้องขอความเห็นชอบ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง

3. ขอบข่ายและภารกิจงาน

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

3.5 การดำเนินเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการดำเนินงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัย

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยงานนั้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การเปลี่ยนแปลง สถานภาพวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

ด้านการบริหารงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 103 -106) มีหลักการบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. หลักการและแนวคิด

1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

1.2 มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกาตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

1.3 มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

1.4 การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกระดับ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร และสถาบันสังคมอื่น

2. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป

2.1 ภาระงานด้านการบริหารงานทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องขอความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่

2.1.1 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

2.1.2 การรับนักเรียน (กำหนดแนวทางการรับนักเรียน การจัดโอกาสทางการศึกษา)

2.1.3 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

การเสนอเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 36 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

2.2 ภาระงานด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาต้องขอความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้แก่

2.2.1 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

2.2.2 การรับนักเรียน

2.2.3 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิก

สถานศึกษา

2.2.4 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3. ขอบข่ายและภารกิจงาน

3.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

3.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3.3 การวางแผนการบริหารงานศึกษา

3.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

3.5 การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร

3.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

3.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.8 การดำเนินงานธุรการ

3.9 การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม

3.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

3.11 การรับนักเรียน

3.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

- 3.13 การประสานจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 3.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการการศึกษา
- 3.15 การทัศนศึกษา
- 3.16 งานกิจการนักเรียน
- 3.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 3.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน
องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 3.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 3.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 3.21 การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
- 3.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

กล่าวสรุปได้ว่า ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานธุรการ การระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษางานปกครองดูแล บำรุงรักษาใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมงานกิจการนักเรียนงาน ประชาสัมพันธ์ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา และจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป ภาระหน้าที่การบริงงานในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตาม ความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการมีภาระหน้าที่ 17 อย่าง ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่าง ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่าง และด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 22 อย่าง ดังแสดงในภาพประกอบ 3 ขอบข่าย และภารกิจการบริหารและจัดการศึกษาดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 118)

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

ในปัจจุบัน “การมีส่วนร่วม” เป็นที่ยอมรับกันดีในทุกวงการว่าเนื่องจากเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในกิจการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการศึกษาก็ว่าการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นชุมชนประชาชนและองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น เป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีนักวิชาการศึกษากำนวนไม่น้อยให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1981 : 213) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าการที่สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 ขั้นตอน ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550 : 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

พัชรพร ทวยสงฆ์ (2552 : 2 - 3) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการบริหาร ความหมาย คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติการในองค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หรืออีกความหมายหนึ่ง คือ กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคลและทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2551 : 44) ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและการตัดสินใจ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 254) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นวิธีการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholders) ได้มีส่วนร่วมตามความเหมาะสมนับตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผลร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน หรือรับข้อตำหนิที่เกิดขึ้นนั้นคือร่วมรับทั้งผิดและชอบ

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว จะเห็นได้ว่า มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น

2. ประเภทและลักษณะการมีส่วนร่วม

โดยมีนักวิชาการศึกษาหลายคนที่ได้แบ่งประเภท และลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ดัสเซลดอร์พ Dusseldorp (1981 : 35 - 53) ได้รวบรวมแนวคิดในการจำแนกประเภทของการมีส่วนร่วม (Type of participation) ของนักวิชาการต่างๆ และใช้คุณลักษณะ (Characteristics) 9 ประการมาจำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 9 กลุ่มดังต่อไปนี้

1. การจำแนกตามระดับความสมัครใจ (Degree of voluntariness)
2. วิธีของการมีส่วนร่วม (Way of involvement)
3. ความเข้มของการมีส่วนร่วม (Intensities of activities)
4. ความถี่ของการมีส่วนร่วม (Frequency of activities)
5. ระดับของการมีประสิทธิภาพ (Degree of effectiveness)
6. พิสัยของกิจกรรม (Range of effectiveness)
7. ระดับขององค์กร (Organizational level)
8. ผู้เข้าร่วม (Participants)
9. ลักษณะของการวางแผน (Style of planning)

การจำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมตามลักษณะ 9 ประการนี้เป็นประโยชน์ต่อการวัดระดับของการมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก เพราะทำให้เห็นภาพพจน์ของการมีส่วนร่วมได้อย่างหลากหลายมิติและถ้าได้ผสมผสานคุณลักษณะจากทุกมิติเข้าด้วยกันแล้ว ก็ช่วยให้เห็นลักษณะพฤติกรรมการมีส่วนร่วมได้อย่างชัดเจน

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1981 : 213 - 219) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 อย่างคือ

1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ Cohen and Uphoff, 1981 : 219) ได้เสนอลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้บริหารไว้คือ

1. การร่วมประชุมกลุ่มผู้ทำ กิจกรรมในสถานประกอบการนั้น ๆ กล่าวคือ ผู้บริหารกิจการได้มีส่วนร่วมในการเข้าประชุมตามวัน และเวลาที่มีการประชุม
2. การร่วมวางแผนในการประกอบธุรกิจ คือ การที่บุคคลซึ่งเป็นผู้บริหารกิจการมีส่วนร่วมเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงกิจกรรมในธุรกิจ เช่น การตลาดก็มีการเสนอให้หาตลาดใหม่ก็คือว่าเป็นการร่วมวางแผน เป็นต้น
3. การร่วมตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม คือการที่ผู้บริหารกิจการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกิจกรรมที่จะมีขึ้นในสถานประกอบการนั้น ๆ
4. การร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ คือการที่ผู้บริหารกับการได้มีโอกาสลงมือกระทำการในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นในสถานประกอบการนั้น ๆ
5. การร่วมประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ คือการที่ผู้บริหารกิจการมีโอกาสเป็นผู้ตรวจสอบ และติดตามผลงานของกิจกรรมที่เกิดขึ้น
6. การร่วมได้รับประโยชน์จากการประกอบกิจการ คือ การที่ผู้บริหารกิจการมีโอกาสได้รับเงินเดือน หรือโบนัสเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546 : 91 - 95) ได้เสนอลักษณะของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การร่วมศึกษาข้อมูล
2. การร่วมสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน
3. การร่วมสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม
4. การร่วมสร้างกิจกรรม
5. การร่วมต่อรองเพื่อการดำเนินกิจกรรม
6. การร่วมดำเนินการ

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2547 : 15 - 20) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของพ่อแม่กับการพัฒนาการศึกษาของลูกในการกระตุ้นและส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

1. การเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา โดยความร่วมมือของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนชุมชน รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นให้เข้ามาร่วมในการสร้างนโยบายเพื่อสนับสนุนรูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษา
2. ผู้ปกครองและครูต้องรู้ถึงสิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่ก้าวท้าวในหน้าที่ของแต่ละฝ่าย พ่อแม่ ผู้ปกครองและครูต้องเปิดทางให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียนอันเป็นจุดหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันทั้งนี้ผู้ปกครองอาจรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายของตนเองขึ้นเพื่อ

สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการสร้างเครือข่ายนั้นถ้าหากเกิดขึ้นจากกลุ่มของพ่อแม่ผู้ปกครองที่ตระหนักในหน้าที่ของตนเองแล้ว เครือข่ายนั้นจะมีความเข้มแข็งใกล้ชิดสนิทสนมกัน และประสบความสำเร็จ

เมตต์ เมตต์การุญจิต (2553 : 24) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. จำแนกตามกระบวนการบริหาร
 - 1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน
 - 1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 1.3 การมีส่วนร่วมในการจัดองค์การ
 - 1.4 การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร
 - 1.5 การมีส่วนร่วมในการใช้อิทธิพล
 - 1.6 การมีส่วนร่วมในการประสานงาน
 - 1.7 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
2. จำแนกตามประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม
 - 2.1 การมีส่วนร่วมประชุม
 - 2.2 การมีส่วนร่วมในการออกเงิน
 - 2.3 การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
 - 2.4 การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
 - 2.5 การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
 - 2.6 การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน
3. จำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม
 - 3.1 ระดับของการมีส่วนร่วมเทียม
 - 3.2 ระดับของการมีส่วนร่วมบางส่วน
 - 3.3 ระดับของการมีส่วนร่วมที่แท้จริง
4. จำแนกตามวิธีการมีส่วนร่วม
 - 4.1 การมีส่วนร่วมโดยตรง
 - 4.2 การมีส่วนร่วมโดยอ้อม

สรุปได้ว่า ประเภทของการมีส่วนร่วมสามารถแบ่งออกได้ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการมีส่วนร่วมตามกระบวนการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการปฏิบัติตามแผน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมตรวจสอบการปฏิบัติตามงาน การมีส่วนร่วมประเมินติดตามผล การมีส่วนร่วมปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา และรูปแบบการมีส่วนร่วมตามระดับของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเป็นผู้นำ การเป็นผู้ร่วมงาน การเป็นที่ปรึกษา การเป็นผู้ให้การสนับสนุน การเป็นกรรมการ การมีส่วนร่วมในบางโอกาส โดยที่สามารถสรุปขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ 3 ขั้นตอนหลัก

คือ 1) การวางแผน 2) การดำเนินการหรือขั้นปฏิบัติงาน 3) การประเมินผลงานสรุปผลงานที่ได้ดำเนินการไว้

3. แนวทางของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รีเดอ (Reeder, 1974 : 39 - 53) ได้สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมไว้ 11 ประการดังนี้

1. การปฏิบัติตนให้คล้อยตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเลือกแบบ และวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐาน
2. มาตรฐานคุณค่า บุคคลและกลุ่มบุคคลจะปฏิบัติในสิ่งที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตนเอง
3. เป้าหมาย บุคคลและกลุ่มบุคคลจะมีพฤติกรรมเพื่อปกป้องและรักษาเป้าหมายของตนเอง
4. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา บุคคลหรือกลุ่มบุคคลบางครั้งจะมีพฤติกรรมที่เกิดจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา
5. ความคาดหวัง บุคคลและกลุ่มบุคคลจะมีพฤติกรรมตามที่ตนเองคาดหวังว่าควรแสดงในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วย
6. การมองแต่ตนเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่างๆ ที่ตัวเองคิดว่าตัวเองควรต้องกระทำเช่นนั้น
7. การบีบบังคับ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่างๆ ในสถานการณ์ที่ถูกบังคับ
8. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่างๆ ตามนิสัยที่ชอบหรือให้สอดคล้องกับประเพณีเมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้นๆ
9. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคมตามจำนวนชนิดของโอกาสซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยให้
10. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมบางอย่างที่คนเห็นว่าสามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำในสถานการณ์เช่นนั้น
11. การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าเขาได้รับการสนับสนุนที่ดีให้กระทำในกิจกรรมนั้นๆ

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1981 : 219 - 222) ได้เสนอแนวทางการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นการแสดงออกด้านความคิดเกี่ยวกับการจัดระบบ หรือกำหนดระบบของโครงการเป็นการประเมินปัญหาหรือทางเลือกที่จะสามารถเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาโดยการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสาเหตุของปัญหา ซึ่งในขั้นตอนนี้ได้แบ่งย่อยออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1.1 การมีส่วนร่วมในขั้นต้น (Initial Decision) เป็นการค้นหาความต้องการที่แท้จริงซึ่งเป็นวิธีการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมของโครงการ

1.2 การมีส่วนร่วมในขั้นเตรียมการ (Ongoing decision) เป็นการหาโอกาสหรือช่องทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องดำเนินการ

1.3 การมีส่วนร่วมในขั้นการตัดสินใจปฏิบัติการ (Operation decision) เป็นการหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติการ ได้แก่ อาสาสมัคร ผู้ประสานงาน หรือกลุ่มที่รวมตัวกันตามประเพณี เช่น กลุ่มสตรีหรือกลุ่มหนุ่มสาว เพื่อที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยการเป็นสมาชิกร่วมดำเนินการคัดเลือกผู้นำ และการสร้างพลังอำนาจในแก๊งค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) เป็นการดำเนินงานตามโครงการและแผนงานและเป็นการก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงานที่ปรากฏในขั้นตอนนี้ยังแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ

2.1 การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร (Resource contribution)

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน (Administration and coordination)

2.3 การมีส่วนร่วมในการเข้าเป็นผู้ปฏิบัติในโครงการ

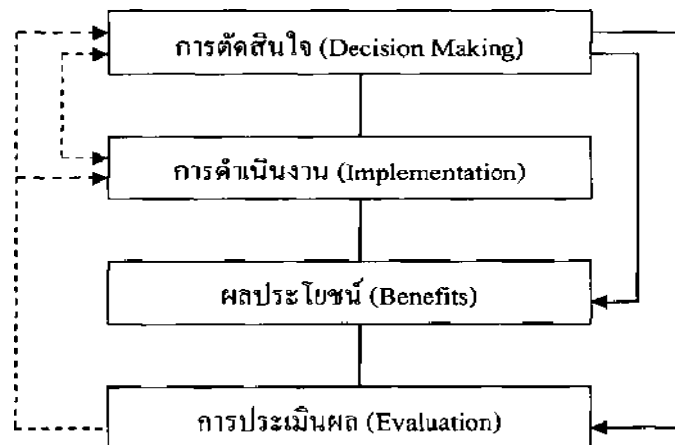
3. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนคือ

3.1 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Material Benefits)

3.2 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านสังคม (Social Benefits)

3.3 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านบุคคล (Personal Benefits)

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการดำเนินงานรวมทั้งเป็นการค้นหาข้อดีและข้อบกพร่อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยขั้นตอนการมีส่วนร่วมดังกล่าวปรากฏตามภาพประกอบที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงวงจรการมีส่วนร่วม

ที่มา : Cohen and Uphoff (1981 : 219 - 222)

ฉลาด จันทรสมบัติ (2550 : 149 - 158) ได้ให้แนวความคิดในการปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม (PAR) 5 ขั้นตอน คือ

1. การเตรียมชุมชน
2. การสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างวิสัยทัศน์
3. การจัดทำแผน / พัฒนาศักยภาพทีม
4. นำแผนไปปฏิบัติและพัฒนางาน
5. ประเมินผลสรุป

กล่าวโดยสรุป แนวทางเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นสามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะหลัก คือ การตัดสินใจ การดำเนินงานและลงมือปฏิบัติ การประเมินผล

4. ทฤษฎีของการมีส่วนร่วม

อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1970 : 35 - 46 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545 : 92 - 97) ได้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุความสำเร็จด้วยการจูงใจบุคคล โดยคำนึงถึงความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์เป็นหลัก และปัจจัยต่างๆ ที่ไม่มีที่สิ้นสุดตามลำดับ ดังนี้

4.1 ความต้องการพื้นฐานทางกายและชีวภาพ ถือเป็นปัจจัยในขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เพื่อการดำรงอยู่และความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัยการพักผ่อน การนอน การขับถ่าย และเรื่องเพศ

4.2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นความต้องการที่เป็นอิสระจากภายนอกทางด้านร่างกาย ความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สินต่างๆ อาหาร และที่อยู่อาศัย

4.3 ความต้องการทางสังคม ความรักใคร่และความเป็นเจ้าของ เนื่องจากอยู่ในสังคมยังต้องการความรัก การเป็นเจ้าของบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นคนที่มีคุณค่าของกลุ่มที่เป็นสมาชิกนั้น ๆ

4.4 ความต้องการได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับจากสังคม ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลที่จะเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในสายตาของคนอื่น และได้รับการยอมรับทั่วไปว่าตนเองมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา โดยตระหนักถึงศักยภาพ ทักษะ ความสามารถของตนเองและเกิดความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

4.5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะเป็นหรืออยู่ในสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่า เป็นความปรารถนาที่จะเป็นอย่างที่ตนเองเป็นอยู่มากขึ้นสูงขึ้น โดยเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถจะเป็นได้ และประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพในระดับสูงสุด

สรุป จะเห็นว่าความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายทั้งปริมาณและขอบเขตเพราะมนุษย์ตกอยู่ในสภาพแวดล้อมไม่เหมือนกัน การกำหนดความต้องการในปัจจุบันพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตาม อาจกล่าวได้ว่าหากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมากในด้านการกำหนดสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, n.d. ; อ้างถึงใน แวน วิรุฬห์เลิศ, 2546 : 43 - 44) ได้เสนอปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยรวมกันเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยโดยเป็นทฤษฎีที่เสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้มีความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจ ในการทำงานของคุณคนมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่ สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจาก ภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate and peers) สถานะทางอาชีพ (Status) นโยบาย และการบริการ (Company policy and administration) สภาพการทำงาน (Working conditions) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) และวิธีการปกครองบังคับ บัญชา (Supervision - technical)

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็น แรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขใน การทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วย เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจ้างหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่เป็นที่พอใจหรือไม่ พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

เรนซิส ไลเคิร์ต (Rensis Likert, 1967 ; อ้างอิงใน แวน วิรุฬห์เลิศ, 2546 : 43 - 44) กล่าวถึง ทฤษฎีการจذبองค์การเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ที่เรียกว่า ทฤษฎีหมุดเชื่อมโยงกล่าวโดยสรุปไว้ ว่า องค์การจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุดก็ต่อเมื่อการปฏิบัติหน้าที่โดยสมาชิกจะต้องไม่ปฏิบัติหน้าที่ใน ลักษณะคนเดียว หากแต่การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในลักษณะกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพมีเป้าหมาย ปฏิบัติงานชัดเจน ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบต่อการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมโยงทั้ง ระหว่างกันทั้งองค์การ ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหนึ่งย่อมจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาในอีกกลุ่มหนึ่งที่สูงขึ้นไป และเป็นเช่นนี้ตลอดทั้งองค์การ โดยมีโครงสร้างการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนี้

1. การทำงานเป็นกลุ่มช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ
2. การปฏิบัติงานกลุ่มใช้ได้กับทุกระดับองค์การ
3. หลักการสำคัญที่สุดต้องถือว่าการวางแผนและการแก้ไขปัญหาเป็นเรื่องของกลุ่ม

สรุป การมีส่วนร่วมของทุกคนในหน่วยงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะหน่วยงานจะ ดำรงอยู่ได้ต้องอาศัยการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การวางแผน และปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้เป็น เรื่องของกลุ่มสมาชิกโดยมีผู้นำกลุ่มหรือผู้บริหารคอยเชื่อมโยง สื่อสารกับกลุ่มอื่นๆ ในระดับต่างๆ หน่วยงานก็จะป็นหน่วยงานแห่งความสำเร็จและมีคุณภาพมากขึ้น

หลักการ แนวคิดของการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หลักการ แนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอไว้ 5 ประเด็น ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความหมายของการมีส่วนร่วมกระบวนการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา ความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่อบริหารสถานศึกษาและปัญหาของการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา

ในการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ระบุไว้ชัดเจนว่าให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไปโดยคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงมีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล ชุมชนสถาบันสังคมต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมีการระดมทรัพยากรต่างๆ จากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางการพัฒนาการศึกษา เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน เงินทุน วัสดุและอื่น ๆ และให้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาและสถาบันสังคมอื่นให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในลักษณะของรูปแบบคณะกรรมการหรืออาจมีส่วนร่วมในลักษณะการวางแผน การดำเนินกิจกรรมการใช้ประโยชน์ (กระทรวงศึกษาธิการ 2550 : 1-2)

สำหรับประเทศไทยคณะกรรมการสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้เลือกรูปแบบคณะกรรมการที่มาจากชุมชนมีบทบาทหลักโดยมีสัดส่วนคณะกรรมการที่มาจากชุมชนซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีจำนวนมากที่สุด

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนซึ่งเป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาจากรัฐสู่ชุมชนโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนผู้ปกครองชุมชนและองค์กรชุมชนอื่นๆ ได้ให้การสนับสนุนความร่วมมือเพื่อเป็นการสร้างความผูกพัน และเพิ่มศักยภาพต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ดีขึ้นอีกด้วย

2. ความหมายของการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา

คำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) โดยทั่วไปแล้วจะมีความหมายที่หลากหลายแต่เมื่อพูดถึงในด้านของการพัฒนาหรือการบริหาร จะหมายถึงการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครองนักเรียน บุคลากรในสถานศึกษา ประชาชน คณะกรรมการสถานศึกษา บุคคลทั่วไป องค์กรของรัฐ องค์กรเอกชน และสถาบันทางสังคมต่างๆ การมีส่วนร่วมอาจมีหลายระดับหรือหลายลักษณะ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมระดับองค์กรไปจนถึงระดับบุคคล โดยที่การมีส่วนร่วมนี้ได้มีนักวิชาการสาขาต่างๆ ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 185 - 187) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็น การที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่าง เพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งภาระหน้าที่กันละกัน

ประภาพร ชื่อสุทธิกุล (2550 : 14) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมโดยสรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิดการวางแผน นำไปปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

กระทรวงยุติธรรม (2550 : 56) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมเอาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาทั้งร่วมความคิดร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองเป็นการเน้นการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์และความชำนาญการมีทักษะของประชาชนในการแก้ปัญหา ร่วมกับการใช้วิทยาการภูมิปัญญาที่เหมาะสม การสนับสนุนให้กำลังใจและปฏิบัติการประเมินผลร่วมกัน

เมตต์ เมตต์การุณจิตต์ (2553 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรง หรือทางอ้อม ในลักษณะการรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือชุมชน

กล่าวสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การส่งเสริมให้ประชาชนหรือบุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่กระบวนการสร้างความตระหนักร่วมกันการร่วมความคิดร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมมือติดตามประเมินผล ร่วมมือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนการร่วมรับผิดชอบโดยการสร้างจิตสำนึกให้ทุกๆ คนเป็นผู้รับผิดชอบหลักเป็นเจ้าของในกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

3. กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546 : 50 - 57) ได้เสนอกระบวนการบริหารโรงเรียนแบบ 9 ร่วม ดังนี้

1. ร่วมประชุมปรึกษาหารือ ผู้บริหารควรเชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ ถ้ามีความจำเป็นต้องชี้แจงให้ครูอาจารย์ได้รู้และเข้าใจ มีโอกาสซักถาม พบปะกันอย่างใกล้ชิด และในขณะเดียวกันควรมีการเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารหรือหัวหน้ากับอาจารย์ทุกคน
2. ร่วมทีมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมกันอย่างทั่วถึง ควรแบ่งเป็นกลุ่มย่อยและพัฒนาทีมงานของตนเองเพื่อรับรู้ร่วมกัน กระจายความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน
3. ร่วมวางแผน สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน จัดโครงการและกิจกรรมร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสพร้อมทั้งสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณพร้อมอำนวยความสะดวกในด้านอื่นๆ ตามความจำเป็น
4. ร่วมระดมสมอง เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานอาศัยกลุ่มบุคลากรที่ทีมงานช่วยตัดสินใจในการแก้ปัญหา ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมและทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มรวมทั้งเป็นการรักษาบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน ลดภาวะความขัดแย้งให้น้อยลง
5. ร่วมศึกษาข้อมูล สมาชิกทุกคนควรศึกษาข้อมูล รวบรวมข้อมูลเพื่อหาข้อเท็จจริงช่วยกันคิดและปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น
6. ร่วมวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยหลักทางสถิติ หลักการทางพฤติกรรมศาสตร์และร่วมกันวิเคราะห์ทางเลือกเพื่อความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม
7. ร่วมปฏิบัติการ สมาชิกทุกคนดำเนินงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม เป็นการทำงานกันเป็นทีมเพื่อแก้ปัญหาจากการวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมทุกคนควรให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงาน
8. ร่วมประเมินผล ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลของการปฏิบัติงานให้เกิดการรับรู้ผลสำเร็จเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป
9. ร่วมปรับปรุงและพัฒนา ผู้ร่วมงานควรหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอน พฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมของหน่วยงานและโรงเรียน เป็นต้น นำไปปรับปรุงพัฒนาจนได้รับความพอใจ บรรลุเป้าหมาย มีความก้าวหน้าทันกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและครู – อาจารย์ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกับผู้ปกครองนักเรียนหรือประชาชนในชุมชน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จนส่งผลให้ชุมชนให้การสนับสนุนด้านการจัดการศึกษาแก่โรงเรียนซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อชุมชนและโรงเรียนกล่าวคือชุมชนจะได้รับการศึกษาและพัฒนาในด้านต่างๆ ส่วนโรงเรียนก็จะได้รับความร่วมมือและสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ ทรัพยากรแรงงาน เป็นต้น

จิณฉัตร ปะโคทัง (2550 : 140 - 144) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมที่มีความสำคัญ 10 ประการ ไว้ดังนี้

1. ระยะเวลาและสถานที่ในการมีส่วนร่วมกับโครงการควรต้องให้มีผู้มีส่วนได้ - เสียเข้ามามีส่วนร่วมให้ต่อเนื่องตามวงจรชีวิตของโครงการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนโครงการยุติหรือหากคณะผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมก็ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แต่ละคนเกี่ยวข้องด้วยจริงๆ เท่านั้นก็ได้

2. การมีส่วนร่วมนั้นมีมิติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพโดย

2.1 ทางด้านปริมาณ ถ้ามีคนมามีส่วนร่วมมากก็ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีขึ้นมาก ทำให้องค์การทางสังคมก่อตัวขึ้น

2.2 ทางด้านคุณภาพ ควรให้มีส่วนร่วมมีมิติที่จะขัดขวางความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคล หรือความเป็นนายเป็นบ่าวกัน ให้มีส่วนร่วมเสมอภาคกัน จึงจะถือว่าคุณภาพดี

3. การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมายปลายทาง (An End) หรือจะให้เป็นแนวทาง คือ จะให้เพียงบุคคลต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องก็พอใจคิดว่าบรรลุวัตถุประสงค์บางสิ่งบางอย่างแล้วหรือจะพิจารณาว่าการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่ต้องทำให้ดีโดยตอบให้ได้ว่า “หลังจากการมีส่วนร่วมแล้วจะมีอะไรดีขึ้นอะไรควรจะเกิดขึ้นอีกบ้าง” อันเป็นการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมที่เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่ต้องดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จดียิ่งขึ้น

4. การมีส่วนร่วมนี้ตามธรรมชาติอาจเกิดขึ้นไม่สม่ำเสมอหรือตลอดเวลาก็ได้ เช่น เวลาเกิดภัยพิบัติคนช่วยเมื่อหมดภัยแล้วก็แยกกันกลับไปเช่นเดิม แต่ถ้าตั้งองค์การประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแก้ปัญหาภัยพิบัติต่างๆ ในพื้นที่กว้างขวางขึ้นอาจต้องการตัวแทนประชาชนมีส่วนร่วมในเวลาที่ยาวนานขึ้นและอาจใช้วิธีการมีจดหมายข่าวแจ้งเรื่องไปยังประชาชนทั่วไปก็ได้

5. การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมและการศึกษา ซึ่งหากเกิดขึ้นได้ คือ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันไปด้วย จะเป็นเสมือนการให้การศึกษาแก่สังคมไปในขณะเดียวกันหลายโอกาสต้องเกิดความพร้อมในแต่ละเรื่องต้องใช้เวลารอคอยบางอย่างเช่นกัน

6. สถานการณ์มีส่วนร่วมนั้น ต้องคำนึงว่าการมีส่วนร่วมที่แท้จริง มิใช่เกิดขึ้นจากการออกคำสั่งแต่จะต้องสร้างขึ้นเองจะให้มีผู้สั่งว่ามาร่วมกันให้เต็มที่แล้วคนมาร่วมคงไม่ค่อยเกิดขึ้นได้การมีส่วนร่วมต้องใช้ความพยายามให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดแนวคิดประชาสังคมมีจิตสำนึกสาธารณะ เคารพความหลากหลายทางความคิดเพราะทำให้มุมมองกว้างขึ้น และเกิดความรอบคอบขึ้นจนเป็นวิถีชีวิตประจำวันของประชาชน

7. มีคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมพิจารณาเพื่อวางแผนดำเนินการให้เหมาะสมว่าจะให้บุคคลกลุ่มใดเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อใดและโดยวิธีใด โดยคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมนี้ควรมีตัวแทนผู้ได้รับผลกระทบในจำนวนมากพอควรและให้มีความหลากหลายมากพอ

8. การมีส่วนร่วมรับรู้สภาพปัญหา โดยมีส่วนร่วมจะทำให้คนในชุมชนได้รู้สภาพที่เป็นจริงมากขึ้น การมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาปัญหาทำให้เมื่อเห็นปัญหาแล้วจะนำความมุ่งมั่นที่จะคิดหาทางแก้ไขด้วยกันและร่วมกันแก้ปัญหานั้นๆ ได้จะทำให้เป็นบทเรียนที่จะแก้ปัญหากันเองต่อไปได้

9. คนที่อยู่ร่วมกันในชุมชนส่วนใหญ่มิได้ใช้ชุมชนเป็นเพียงที่รวมคน คล้ายเอาก้อนหินมากองรวมกันเท่านั้น แต่คนในชุมชนหนึ่งๆ มักมีความผูกพันเอื้ออาทรต่อกันมีค่านิยมร่วมกัน

10. ควรทำให้การมีส่วนร่วมมีลักษณะปนอรรถประโยชน์ประกอบไปบ้าง เพราะในสังคมไทยการมีอรรถประโยชน์จะช่วยให้บรรยากาศมีส่วนร่วมเกิดขึ้น ดังนั้นในการประชุมถ้าใช้อรรถประโยชน์ ดนตรี เกม กีฬา เข้าร่วมด้วยจะสร้างอารมณ์การมีส่วนร่วมให้เพิ่มมากขึ้นได้

ถวิล เกษสุพรรณ (2552 : 21) ได้เสนอเอาไว้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นจำเป็นต้องประกอบไปด้วย

1. การวางแผนรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายวิธีการและทรัพยากรที่ต้องการใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

2. การดำเนินงาน

3. การใช้บริการจากโครงการ

4. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

นอกจากนี้ยังได้กำหนดช่วงจังหวะและแบ่งระยะการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน ดังนี้

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา

2. การตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา

3. การปฏิบัติตามแผน

4. การประเมินผลกิจกรรม

จากกระบวนการมีส่วนร่วมที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen And Uphoff) คือ 1) การร่วมประชุม 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมตัดสินใจ 4) การร่วมปฏิบัติ 5) การร่วมประเมินผล และ 6) การร่วมได้รับผลประโยชน์

4. ความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่อบริหารสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2545 : 39) กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน

2. ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

3. เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

4. สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ

5. เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร

6. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น

7. การที่ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณจึงเกิดแนวทางการที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

8. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา

9. ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารและจัดการศึกษา

10. การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

11. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและโครงการใหม่ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546 : 34 - 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การเพิ่มคุณค่าของการตัดสินใจ กระบวนการปรึกษาหารือกับสาธารณชนช่วยให้ความกระจ่างในวัตถุประสงค์และความต้องการของโครงการหรือนโยบายนั้นๆ ได้อยู่เสมอ

2. การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา แน่นนอนกระบวนการหรือโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบมักจะสิ้นเปลืองและเสียเวลา แต่ในทางปฏิบัติแล้วการมีส่วนร่วมของประชาชนมาตั้งแต่ต้น สามารถที่จะลดความล่าช้าและลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งของประชาชนได้

3. การสร้างฉันทามติ โครงการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถที่จะสร้างข้อตกลงที่มั่นคงและยืนยาวและการยอมรับระหว่างกลุ่ม ซึ่งก่อนหน้านี้อาจจะมีความเห็นขัดแย้งกันคนละทาง การมีส่วนร่วมนี้ ยังก่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างคู่กรณีลดความขัดแย้งทางการเมืองและสร้างให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจ

4. การเพิ่มความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้คนเรามีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น และครั้งหนึ่งเมื่อได้ร่วมตัดสินใจแล้ว เขาก็ย่อมต้องการที่จะเห็นสิ่งนั้นนำไปปฏิบัติด้วย

5. การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าในความขัดแย้ง เมื่อความขัดแย้งได้นำไปสู่ความขมขื่นและการเป็นปฏิปักษ์มันจะยากยิ่งขึ้นในการที่จะแก้ปัญหาประเด็นนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดโอกาสที่คู่กรณีจะแสดงความต้องการของกลุ่มเขาและความห่วงกังวลที่ปราศจาก

ความรู้สึกที่เป็นปฏิปักษ์ การมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่ต้นสามารถลดการเผชิญหน้ากันอย่างรุนแรงที่อาจจะเป็นไปได้ อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ใช่ยาวิเศษมันไม่อาจที่จะลดหรือกำจัดความขัดแย้งในทุกๆ กรณี

6. การดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรมวิธีทางที่จะนำไปสู่ความชอบธรรมและการดำรงอยู่ของความชอบธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการตัดสินใจก่อให้เกิดความขัดแย้ง ก็คือจะต้องใช้กระบวนการตัดสินใจซึ่งโปร่งใสและน่าเชื่อถือต่อสาธารณชน

วินัย ดิสสงค์ (2550 : 51) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มกัน ใช้ความรู้ความสามารถสติปัญญาและประสบการณ์ของแต่ละคนร่วมกันปรับปรุงในหน่วยงานของตนซึ่งมีข้อดี ดังนี้

1. ผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุดและสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุดจะแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุด

2. บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการบริหาร

3. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่ามีความภาคภูมิใจและทำงานเต็มความสามารถ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 254) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อองค์กร ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น

2. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความราบรื่นมากขึ้น

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีเพิ่มขึ้น

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น

5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น

8. มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่มีประโยชน์และสำคัญที่ส่งผลดีต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดขึ้นระหว่างชุมชนกับสถาบันการศึกษา ย่อมทำให้เกิดผลดีแก่การพัฒนาสังคมเพราะทำให้ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นประชาชน ครูผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วม และเกิดความผูกสัมพันธ์กันก่อให้เกิดความคิดร่วมกันเข้าใจซึ่งกันและกันจนสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีอำนาจหน้าที่จัดทำนโยบายแผนพัฒนา มาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณของหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้สถานศึกษาในสังกัดทราบ กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา การดำเนินการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษา การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ คณะทำงานด้านการศึกษา ประสาน การปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2555 – 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ (2555 – 2558 : 1)

บริบท สภาพทั่วไป

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตั้งอยู่เลขที่ 511 หมู่ 7 ถนนชาญสินธุ์ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ อยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 (ถนนมิตรภาพ) ประมาณ 752 กิโลเมตร เขตพื้นที่การบริการจำนวน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอปุงคล้า อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอปากคาด จำนวนประชากรทั้งสิ้น 403,542 คน เป็นชาย 203,670 คน เป็นหญิง 199,872 คน ภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงหรือเป็นเนิน และเนินภูเขา ซึ่งเป็นแหล่ง ต้นน้ำ ลำธารหลายสาย

2. ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอและกลุ่มโรงเรียน

อำเภอ	ประเภท			กลุ่มโรงเรียน
	ประถมศึกษา	ขยายโอกาส	รวม	
เมืองบึงกาฬ	42	9	51	5
พรเจริญ	14	7	21	2
ศรีวิไล	9	6	15	2
เซกา	34	10	42	5
บึงโขงหลง	12	6	18	2
บุ่งคล้า	10	1	11	1
โซ่พิสัย	30	7	36/1 สาขา	4
ปากคาด	15	4	18/1 สาขา	2
รวม	164	50	212/2 สาขา	21

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	เกณฑ์/จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน
เล็ก	ไม่เกิน 120 คน	76
กลาง	121- 600 คน	130
ใหญ่	601- 1,499 คน	6
ใหญ่พิเศษ	ตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป	-
รวม		212/2 สาขา

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลจำนวนข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษา

อำเภอ	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว						รวม
				ครูชั้นวิฤติ	ครูอัตราจ้าง (ปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างครู)	ครูธุรการ	พี่เลี้ยงเด็กพิการ	นักการภารโรง	นักการภารโรง (โครงการคืนครูฯ)	
เมืองบึงกาฬ	530	36	28	10	15	26	13	6	13	83
พรเจริญ	256	9	10	3	5	11	6	6	5	36
ศรีวิไล	230	9	4	4	3	8	8	2	2	27
เซกา	531	25	14	3	9	19	6	9	6	52
บึงโขงหลง	215	9	7	2	3	10	5	3	4	27
บุงคล้า	84	5	4	1	1	5	4	1	2	14
โซ่พิสัย	395	20	13	7	9	11	-	2	6	35
ปากคาด	204	14	12	3	3	20	1	2	3	32
รวม	2,445	127	92	33	48	110	43	31	41	306

3. โครงการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สนองนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ

- 3.1 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 3.2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์พกพา
- 3.3 สนับสนุนค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาตั้งแต่แรกเกิดจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.4 คืนครูให้นักเรียน
- 3.5 พัฒนาคู่มือทั้งระบบเต็มตามศักยภาพ
- 3.6 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- 3.7 มัธยมศึกษาเชิงปฏิบัติการ
- 3.8 จัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ประชาคมโลก

4. ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ

- 4.1 ยกระดับการผลิตการเกษตร และคุณภาพสินค้าเกษตร
- 4.2 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
- 4.3 การพัฒนาการค้าชายแดน

4.4 การพัฒนาการท่องเที่ยว

4.5 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.6 การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

5. นโยบายผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

5.1 โรงเรียนคุณภาพ 5 ดาว

5.2 1 โรงเรียน 1 อาชีพ

5.3 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรมขับเคลื่อนคุณภาพ 5 ดาว

5.4 1 โรงเรียน 1 ห้องเรียนคุณภาพ

5.5 นักเรียนต้นแบบครอบครัวต้นแบบที่จะเป็นเครือข่ายต่อยอด

5.6 ครู 1 คน 1 นวัตกรรม

จากการศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัดได้นำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการวางแผนดำเนินการพัฒนาและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สูงขึ้น ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งมั่นพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และโรงเรียนในสังกัดให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปีการศึกษา 2558

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬให้ได้มาตรฐานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการศึกษาภาครัฐ (PMQA)

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายและส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

2. ยกระดับคุณภาพโรงเรียนในสังกัดเป็นโรงเรียนคุณภาพ 5 ดาว โดยจัดการศึกษาและพัฒนาให้เกิดคุณภาพ 5 ด้าน มีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่

2.1 ด้านนักเรียน

2.2 ด้านครู

2.3 ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา

2.4 ด้านแหล่งเรียนรู้

2.5 ด้านการสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้มาตรฐานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (5 มาตรฐาน 11 ตัวบ่งชี้)

2. สถานศึกษาทุกแห่งมีกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ

5. สถานศึกษาทุกแห่งมีความเข้มแข็ง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. สถานศึกษาทุกแห่งมีและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก จัดหลักสูตรและแหล่งเรียนรู้ด้านอาเซียน พร้อมต่อการจัดการเรียนรู้ และการแสวงหาความรู้แก่นักเรียน

7. สถานศึกษาทุกแห่งมีเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอย่างหลากหลาย

กลยุทธ์ (Strategy)

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และสถานศึกษา เข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการรักษาสุขภาพอนามัย

3. สร้างทางเลือกและขยายโอกาสทางการศึกษา

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

5. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนทุกแห่งและโรงเรียนที่มีลักษณะพิเศษ

6. พัฒนาและสร้างแหล่งเรียนรู้ อนุรักษ์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

7. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ค่านิยมองค์กร (Core value)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้จัดทำค่านิยมร่วมหรือค่านิยมที่สร้างสรรค์ขององค์กรขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ค่านิยมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 5 ประการ คือ

“SMART”

1. Service mind มีจิตบริการ
2. Merit มีคุณธรรม
3. Advance มีการพัฒนาตนเอง
4. Result oriented ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์
5. Teamwork ทำงานเป็นทีม

การบริหารแผนสู่การปฏิบัติ

1. ความเชื่อมโยงกับระดับสถานศึกษา เมื่อได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬเสร็จเรียบร้อยแล้ว แต่ละสถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งนี้ รวมทั้งการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีที่ครอบคลุมมิติต่าง ๆ ตามตัวชี้วัดตามที่กำหนดด้วย

2. แนวทางการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลเพื่อให้แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี ได้เป็นทิศทางในการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผล ดังนี้

2.1 การติดตามความก้าวหน้าประจำปี (Annual review) เป็นการติดตามความก้าวหน้าของตัวชี้วัดในแต่ละกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบถึงผลงานที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด อันจะนำไปสู่การทบทวนปรับปรุงแก้ไขเป้าหมายและกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมต่อไป

2.2 การประเมินผลในระยะครึ่งแผน (Mid-term evaluation) เป็นการประเมินผลในช่วง 2 ปีแรกของแผนคือ เมื่อสิ้นสุดปี 2556 ทั้งนี้ เพื่อทบทวนผลความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรค รวมทั้งทบทวน กลยุทธ์ตัวชี้วัด เป้าหมาย หรือการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสม (หากมีความจำเป็น)

2.3 การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดแผน (Summative evaluation) เป็นการประเมินผลแผนปฏิบัติการ 4 ปี เมื่อสิ้นสุดปี 2558 เพื่อสรุปผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น ตลอดช่วงเวลา 4 ปี

3. การจัดทำรายงานประจำปีในแต่ละสถานศึกษา รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ต้องจัดทำรายงานประจำปีของตนเพื่อเปิดเผยและแสดงให้เห็นถึงข้อมูล

สารสนเทศเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ , 2555 – 2558 : 1 - 45)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เฉลิมพล พวงศิริ (2552 : 59 - 67) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ ในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านวิชาการ และ ด้านการบริหารงานทั่วไป และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ 2. ผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

พินิจ ธงโสม (2552 : 73 - 83) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า 1) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 77.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีส่วนร่วมด้านการบริหาร วิชาการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านบริหารงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีครูที่มีส่วนร่วมจำนวนน้อยที่สุด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงระดับการมีส่วนร่วมของครู พบว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศวุฒิการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ แตกต่างกัน พบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษา ด้านต่างๆ แตกต่างกัน

มนตรี แก้วสำโรง (2552 : 57 - 66) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน ครูมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานนักเรียน ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ 2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนครูที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

สุทิน ปวนเปี้ย (2555 : 129 - 134) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากได้แก่ 1. ด้านการบริหารวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านบริหารบุคลากร 4. ด้านบริหารทั่วไป 5. ด้านบริหารชุมชนสัมพันธ์ 2) ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 40 ปีและผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารโรงเรียน อนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารใช้ความคิดของตนเองไม่กระจายอำนาจ ไม่ติดตามงาน และไม่ใส่ใจชุมชนสัมพันธ์ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรอนุญาตให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาครู ส่งเสริม เทคโนโลยี และร่วมในกิจกรรมของชุมชน

อริยวัฒน์ จันแดง (2555 : 112 - 115) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมที่มีค่าเฉลี่ยใน 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับคือ 1) การมีส่วนร่วมในการคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ปานกลาง” 2) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ปานกลาง” 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ตามลำดับ ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ 1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” 2) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” และ 3) การจัดทำมีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ตามลำดับ 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4. การมีส่วนร่วมในการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มี 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X₂) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (X₄) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X₅) การมีส่วนร่วมในการวางแผน (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่เท่ากับ 0.820 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 67.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชุตินันท์ นามวงศ์ (2556 : 79 - 91) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนวชิรวิทย์ ฝ่ายประถมศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนวชิรวิทย์ ฝ่ายประถมศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ ตามกรอบแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา 2) ด้านการวางแผนการดำเนินงานและแก้ปัญหา 3) ด้านการปฏิบัติงานตามแผน วิธีการที่ได้ตัดสินใจร่วมกัน และ 4) ด้านการติดตามและประเมินผล พบว่ามีสภาพปัญหาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อเสนอแนะในการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ให้มีการประชุมชี้แจงให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาของสถานศึกษาและร่วมกันระดมความคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นพิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาและกำหนดรูปแบบกิจกรรมที่สำคัญ มีการใช้จ่ายงบประมาณที่เอื้อต่อนักเรียนอย่างแท้จริง ด้านการวางแผน การดำเนินงานและแก้ปัญหา พบว่า ควรจัดให้มีการจัดทำเอกสารการแก้ปัญหาในแต่ละด้าน เพื่อเป็นกรอบแนวทางเดียวกัน ควรมีความจริงจังและร่วมมือกันอย่างจริงจัง และควรมีผู้ประสานงานให้แต่ละฝ่ายงานเพื่อสะดวกในการวางแผนการดำเนินงาน ควรมีการประชุมวางแผนอนาคตร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน วิธีการที่ได้ตัดสินใจร่วมกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาจากการค้นพบปัญหาต่างๆ กระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามแผน เลือกแนวทางในการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการติดตามและประเมินผล ให้มีการพิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพ ส่วนผลการตรวจสอบแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนวชิรวิทย์ ฝ่ายประถมศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ ในด้านความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ พบว่าโดยรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

นิตินันท์ แก้วกัลยา (2556 : 105 - 111) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ“มาก”โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และรับผิดชอบการดำเนินการ 3) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 5) ด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและความสามารถดูแลตนเองได้ และ 6) ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ 2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงออก การตัดสินใจ การให้ออกาสในการจัดการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารควรมีบทบาทในการพัฒนาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3) ควรมีการทำงานเป็นทีมมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดเห็น กำหนดทิศทางการศึกษาและมีการวางแผน

งานการกำหนดวัตถุประสงค์ 4) ควรมีการกระจายการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป 5) ควรมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของ สมาชิกในองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ให้มีการสร้างความสามัคคีขององค์กร และ 6) ควรมีการบริหารงานด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร ควรมีการสื่อสารด้านเทคโนโลยี

พจนารถ วาดกลิ่น (2556 : 85 - 90) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับ การดำเนินงานด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และ 2) การดำเนินงานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากทั้งโดยทางรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธัชพงศ์ มีแก้ว (2557 : 62 - 67) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพันความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจ ตามลำดับ 2) แนวทางในการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรตระหนักในเรื่องการมีส่วนร่วมในการติดตามและจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ควรมีการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรและการให้บริการ บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ของโรงเรียนร่วมกัน บุคลากร ควรมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานและประเมินคุณภาพ การศึกษาร่วมกัน

นิตยา แก้วแสนชัย (2557: 115 - 229) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4: พุทธิณีศึกษา ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ โรงเรียนทั้งสองขนาดมีการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามโครงสร้าง งาน 4 กลุ่มงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยชุมชนมีส่วนร่วมตามขั้นตอนการมีส่วนร่วมทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ ในโรงเรียนขนาดเล็กสูงมากในงานวิชาการ ซึ่งมีความเหมือนกับโรงเรียนขนาดกลาง โดยผลการศึกษา พบว่า โรงเรียนให้อำนาจตัดสินใจของชุมชนในการมีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่การประชุมวางแผนงาน การดำเนินงานวิชาการ เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้าร่วมประชุมวิเคราะห์สภาพปัญหาและ ความต้องการในการจัดการศึกษา กับบุคลากรของโรงเรียนเพื่อที่จะนำไปสู่ข้อสรุปในการกำหนด นโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินการ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ชุมชนมีส่วนร่วมด้านการดำเนินการในงานบริหารทั่วไปสูง รองลงมาคืองานบริหาร งบประมาณ เนื่องจากโรงเรียนมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรทั้งเงินและคนต้องอาศัยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อนในโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า การมีส่วนร่วมในการ

ดำเนินการจะเน้นไปทำงานบริหารงบประมาณและงานบริหารทั่วไป แต่จะไม่เด่นชัดเหมือนโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากความพร้อมทางด้านบุคลากรของโรงเรียนขนาดกลางซึ่งมีบุคลากรจำนวนมากกว่าชุมชนจึงมีบทบาทเด่นชัดในด้านการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมด้านรักษาผลประโยชน์ พบว่า โรงเรียนทั้งสองขนาด ชุมชนมีส่วนร่วมด้านการรักษาผลประโยชน์ในงานทั้ง 4 กลุ่มงาน โดยร่วมเป็นเจ้าของและรับผลประโยชน์อันเกิดจากการดำเนินงานโครงการกิจกรรมต่าง ๆ และรักษามาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผล พบว่า โรงเรียนทั้งสองขนาดนั้น มีความสอดคล้องกัน โดยชุมชนมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผลมากที่สุดในงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานสำคัญและเป็นผลสะท้อนการจัดการศึกษาในภาพรวมของโรงเรียน

นุรไอนี เจ๊ะกา (2557 : 122 - 143) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4. การประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า 4.1 ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร ผู้บริหารขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานและผู้บริหารไม่ไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน 4.2 ปัญหาประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผู้บริหารไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกฝ่ายเข้าใจไม่ตรงกันและผู้บริหารไม่เข้าใจวัฒนธรรมและสภาพของโรงเรียน 4.3 ข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน ผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้ความเป็นกันเองต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้อำนาจและอิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม 4.4 ข้อเสนอแนะประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผู้บริหารควรวางแผนก่อนการทำงานและปรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการวางแผนร่วมกันและผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจและทำวิจัยเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและผู้บริหารควรสนับสนุนโครงการและงบประมาณทุกโครงการ

จิรายุ พรหมจักร (2558 : 132 - 142) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการ

บริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก 2) สภาพที่พึงประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ได้เป็นกระบวนการพัฒนาตามหลักการบริหารแบบ PDCA อันเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ขั้นที่ 1) สร้างความเข้าใจร่วมกัน ขั้นที่ 2) การเลือกปัญหาวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาแนวทางพัฒนา ขั้นที่ 3) นำไปปฏิบัติ ขั้นที่ 4) ติดตามประเมินกระบวนการ ขั้นที่ 5) ปรับปรุงและพัฒนา

ประชา แก้วสวัสดิ์ (2558 : 67-79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัชระ มะรังศรี (2558 : 90 -102) ผลการวิจัยพบว่า 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน 4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน คือ ผู้บริหารโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครู ได้มีส่วนร่วมดังนี้ ด้านการบริหารวิชาการ คือ การให้ครูได้มีส่วนร่วมในการจัดหา สื่อการเรียนการสอน ในแต่ละวิชาและรายหน่วย ด้านการบริหารงบประมาณ คือ ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อความชัดเจนตรวจสอบได้ ด้านการบริหารงานบุคคล คือ ควรให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการพิจารณาความดีความชอบ ด้านการบริหารทั่วไป คือ ควรดำเนินการให้ห้องค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงบประมาณ ดำเนินการต่างๆ

โศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : 86 - 96) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 3) โดยรวมและรายด้านทุก ด้านอยู่ใน ระดับมาก 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน (X1) ด้านการไว้วางใจกัน(X4) ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X1) สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา พอจะสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการ บริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วน เกี่ยวข้องในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกัน แก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมกัน รับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่สถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

โฮกแลนด์ (Hoagland, 1986 : 3550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน โดยมุ่งกลุ่มเปรียบเทียบทัศนะของครู อาจารย์และผู้บริหารในเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ ความพึงพอใจในบทบาทโดยศึกษาจากผู้บริหารและครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร ครู อาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการต่างกัน

เดลานีย์ (Delaney, 2000 : 2349) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการตัดสินใจสร้างหลักสูตรระดับท้องถิ่น โดยดัดแปลงขยายจากรูปแบบของ Hirschman โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบทัศนคติของผู้ปกครองในฐานะที่เป็นคณะกรรมการโรงเรียนในระบบประชาธิปไตยและการรับรู้เกี่ยวกับช่องทางการสื่อสารที่ผู้มีสิทธิ์เรียกร้องต่างๆ ฟังพอใจและไม่ฟังพอใจ การศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้เรียกร้องอยากเข้ามามีบทบาทในการกำหนดหลักสูตรของโรงเรียน จำนวน 23 คน ผลการศึกษา พบว่า (1) มีความแตกต่างของวิสัยทัศน์ในด้านบทบาทหน้าที่ระหว่างผู้เรียกร้องกับนักการศึกษา จึงทำให้เกิดความตึงเครียดในการประชุมปรึกษาหารือกัน (2) ช่องทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็นที่เน้นเรื่องราวของเด็กคนใดคนหนึ่ง หรือในสถานการณ์หนึ่ง และไม่ต้องทำให้เกิดการโต้แย้งกัน (3) การเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองแนวทางอย่างเปิดเผยและดำเนินไปอย่างราบรื่นจะทำให้ผู้ปกครองมีการแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น และจะลดการเพิกเฉยและการลุกออกไปจากที่ประชุมได้ (4) ถ้าการตัดสินใจใดๆ ไม่มีการสร้างกลไกที่ส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความเปิดเผยและมีเจตจำนงร่วมกันจะก่อให้เกิดการขัดแย้งและประท้วงกันได้มากขึ้น และ (5) ผู้เรียกร้องที่เป็นนักธุรกิจมีอาชีพจะซักถามให้ผู้บริหารเสนอแนวทางรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นมากกว่าผู้เรียกร้องกลุ่มอื่นๆ

โกลด (Glod, 2000 : 179 - 185) ทำการศึกษาเรื่อง การจัดตั้งองค์กรชุมชนบริเวณโรงเรียนมัธยมศึกษา : คำสัญญาและภาวะวิกฤติในการสร้างหุ้นส่วนและความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลาเดลเฟียต้องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว 80 ชุมชนและโรงเรียน เนื่องจากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีความคาบเกี่ยวกัน จึงเน้นการสร้างหุ้นส่วน ในการจัดการศึกษาให้เป็นรูปธรรม ผลการวิจัยพบว่า การจัดตั้งองค์กรชุมชนเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและครอบครัว มีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่าน การเขียนและการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน ทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชนซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่า บ่อยครั้งที่ความรู้ในชุมชนและความสามารถในการอ่าน การเขียนของผู้ปกครองชุมชนเมืองถูกซ่อนอยู่ การดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์กัน การแสดงให้เห็นคุณค่า แต่บ่อยครั้งที่ไม่ได้สำรวจความร่วมมือของผู้ปกครองและนักการศึกษา ดังนั้น การสร้างหุ้นส่วนและความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักการศึกษา ทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่มีคุณค่าและมีความสมดุล เพื่อให้ นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน

พิน่า (Pena, 2000 : 42 - 54) ได้ศึกษาความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของครอบครัวภายในสิ่งแวดล้อมโรงเรียนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเชื้อสายแม็กซิกัน-อเมริกันด้วยวิธีการสัมภาษณ์ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง พบว่า ปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมในทัศนะของผู้ปกครอง คือ ภาษาต่างกัน เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ใช้ภาษาสเปน ในขณะที่โรงเรียนและครูสอนเป็นภาษาอังกฤษทำให้ผู้ปกครองไม่เข้าใจและเบื่อหน่ายวัฒนธรรมที่แตกต่าง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ระยะทางระหว่างบ้านกับโรงเรียน ความคิดเห็นของผู้ปกครอง ซึ่งคิดว่าการศึกษาเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของโรงเรียน จึงไม่ต้องการจะแทรกแซงการทำงานของครู ความไม่เข้าใจในระบบการศึกษา ขาดคนดูแลเด็กเล็กที่บ้าน เวลาทำงานที่ไม่ตรงกัน ปัญหาครอบครัว และประโยชน์ของกิจกรรม ความคิดเห็นที่มีต่อครู คือ รู้สึกด้อยค่าเหมือนถูกออกคำสั่งมากกว่าคำแนะนำ ส่วนผู้บริหารก็มีภาระงานมาก พฤติกรรมที่แสดงออก ไม่จริงใจและขาดการยอมรับ

แซนเดอร์ส (Sanders, 2002 : 2118) ได้ศึกษาความต้องการการร่วมมือและการเพิ่ม การสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียนแอฟริกัน-อเมริกัน โดยจัด รายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการลงปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความร่วมมือและการสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียน มัธยมแห่งหนึ่งในประเทศอเมริกา การวิจัยเป็นแบบการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปกครอง นักเรียนและ บุคลากรของโรงเรียน โดยผู้เข้าร่วมโครงการของการวิจัยปฏิบัติการต้องปฏิบัติตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ ปัญหา การสำรวจ การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลการศึกษา พบว่าเมื่อให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น จะทำให้มีการเพิ่มการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองมาก ยิ่งขึ้นนักเรียนมีผลการเรียนดีเพิ่มขึ้นด้วย

ครัทเชอร์ (Crutcher, 2003 : 2929) ได้ศึกษาการวิจัยปฏิบัติการเพื่อการค้นพบวิธีที่ผู้ ทำงาน และผู้ร่วมวิจัยในหน่วยงานพัฒนาเยาวชน คือ หน่วยงานอนุรักษ์ของรัฐแคลิฟอร์เนียเรียนรู้ วิธีการจัดการปัญหาที่องค์กรในด้านที่จะช่วยการเรียนรู้ของทีมนักเรียนและการพัฒนาภาวะผู้นำในการศึกษา ได้ใช้วงจรการเรียนรู้ซึ่งให้คำนิยามอธิบาย และวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ 3 ประการ วิธีการศึกษาผู้อำนวยความสะดวกในการวิจัยได้รับเชิญมาศึกษาปัญหา ความคงทนของสมาชิกหน่วยงาน และข้อขัดแย้ง ระหว่างสมาชิกหน่วยงานกับสมาชิกหน่วยงานและคณะทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดระบบของ หน่วยงานอนุรักษ์แคลิฟอร์เนีย ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่าการทำงาน 2 ด้าน การเรียนรู้แบบวงจรรวม และการสนทนาซึ่งมีผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรที่ศูนย์อนุรักษ์ ผู้ร่วมวิจัย กลุ่มการเรียนรู้การปฏิบัตินี้ ความสามารถในการผลิตของผู้ปฏิบัติงาน(ทีมการเรียนรู้) เพิ่มขึ้น อันเป็นผล ของการมีส่วนร่วมในการสนทนาปฏิสัมพันธ์ของคณะทำงานกับหน่วยงานภายนอกปรับปรุงดีขึ้น อันเป็น ผลของการจัดตั้งสถาบันที่ขยายออกเกี่ยวกับการสนทนาและการเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติ การสนทนา ลดความขัดแย้งลงจำนวนมากในการประชุมกับชุมชนการประชุมที่นำโดยสมาชิกหน่วยงานเพื่อการ แก้ปัญหาและการวางแผนปฏิบัติ ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การสนทนา เป็นการร่วมทำงานที่ใช้ ในระบบของหน่วยอนุรักษ์แคลิฟอร์เนียและการเรียนรู้การปฏิบัติแบบสถาบันที่เต็มทีกว่านี้ จำเป็นต้องมีการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากคณะบริหารที่หน่วยบัญชาการและศูนย์ของเขต

ไพรเออร์ (Pryor, 2005 : 193 -196) ทำการศึกษาเรื่อง การระดมกำลังการมีส่วนร่วม ของชุมชนสังคมเมืองสำหรับจัดการเรียนการสอนในชนบท กรณีศึกษาประเทศกานา วัตถุประสงค์เพื่อ หาแนวทางและองค์ประกอบที่สำคัญในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเรียนการสอนอย่าง เหมาะสมตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของโบว์ดีว (Bourdieu) ได้ให้เหตุผลว่า การเรียนการสอนและ การดำรงชีวิตในชุมชนแยกจากกันชัดเจน และมีโครงสร้างที่แตกต่างกัน สถานที่ตั้งเป็นส่วนสนับสนุนซึ่ง ยากที่จะแก้ไข โดยเฉพาะเงื่อนไขวัฒนธรรมทางสังคม และความคิดเห็นของชุมชนที่ว่าจัดการเรียน การสอนไม่สอดคล้องกับประสบการณ์ของประชาชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนเกิดจาก ความต้องการของชุมชนเอง โรงเรียนควรจะกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการพยายามสร้างความร่วมมือมากกว่าการ หวังพึ่งให้ชุมชนเข้ามาช่วยพัฒนาโรงเรียน

ไฮกัวลา (Higuera, 2009) ศึกษาเปรียบเทียบแผนการบริหารงานและแผนการเงินของ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนในรัฐนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกาที่ไม่ได้รับการอนุมัติกับโรงเรียนที่ได้รับอนุมัติ งบประมาณ เพื่อเปรียบเทียบแผนการบริหารงานและแผนการเงินของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนใน รัฐนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกาที่ไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณภายใน 2-3 ปี ระหว่างปี 2006 -2009 กับ

โรงเรียนที่ได้รับงบประมาณในช่วงปีเดียวกัน โดยพิจารณาโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกันผลการวิจัยพบว่า แผนการบริหารงานและการเงินของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณและโรงเรียนที่ไม่ได้รับงบประมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญซึ่งจากการสำรวจผลคะแนนเฉลี่ยของแผนด้านการเงินของโรงเรียนที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณจะสูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณ ส่วนในด้านภาระความเป็นผู้นำและการพัฒนาของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณและโรงเรียนที่ไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ การวิจัยยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่สมาชิกคณะกรรมการบริหารโรงเรียนได้รับจริงรายปีทั้งโรงเรียนที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณและโรงเรียนที่ไม่ได้รับงบประมาณกับค่าตอบแทนรายปีที่กำหนดไว้ ที่พบว่าโรงเรียนที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณมีการให้ค่าตอบแทนแก่คณะกรรมการโรงเรียนสูงกว่าค่าตอบแทนรายปีที่กำหนดและโรงเรียนที่ไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณจะให้ค่าตอบแทนต่ำกว่าค่าตอบแทนรายปีที่กำหนดจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แผนการบริหารงานและการเงินที่จะได้รับอนุมัติงบประมาณและไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณจะขึ้นอยู่กับแผนการบริหารจัดการและค่าตอบแทนที่ให้แก่สมาชิกคณะกรรมการบริหารโรงเรียนนั่นเอง

มินนา (Menna, 2010 : 2318) ศึกษาคุณภาพชีวิตและมาตรฐานการครองชีพของผู้อำนวยการ ผู้จัดการและคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เพื่อศึกษาว่าการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและมาตรฐานการครองชีพเป็นอย่างไร และคณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรต่อเรื่องนี้บ้าง นอกจากนี้ยังทำการศึกษาข้อมูลจากตัวบ่งชี้ คือคุณภาพชีวิตและมาตรฐานการครองชีพ การวิจัยครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้อำนวยการหรือผู้จัดการโรงเรียนเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ต่างๆ ทั้งที่เป็นเรื่องเฉพาะเพียงเรื่องเดียวและตัวบ่งชี้ที่สามารถแยกออกได้หลายประเด็น ซึ่งมีการให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตและมาตรฐานการครองชีพทั้งจากพวกเขาเองและจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการกำหนดความสำคัญ ได้แก่ การจ้างงานหรือรายได้ สุขอนามัย ความปลอดภัยและสิทธิมนุษยชน การวิจัยนี้ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและสิ่งที่เป็นบริบทภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานนโยบาย การจัดทำแผนปฏิบัติงานและสิทธิต่าง ๆ

เลวิส (Lewis, 2010 : 189 - 195) ศึกษาการเปลี่ยนคณะกรรมการบริหารโรงเรียน : การรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโดยการทดสอบ เพื่อทดสอบและแสดงให้เห็นถึงกระบวนการรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนของสถานศึกษาระดับท้องถิ่นของโรงเรียนขนาดใหญ่ในเขตเมืองรัฐออลิงตัน สหรัฐอเมริกา การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยภายใต้คำถามการวิจัย คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีบทบาทและอิทธิพลต่อการรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนอย่างไร 2) สมาชิกคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเดิมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนและรับสมาชิกใหม่อย่างไร 3) เมื่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียนได้รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกแล้วกิจกรรมหรือกลยุทธ์ที่ใช้ในกระบวนการรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกข้อใดที่ช่วยในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและเตรียมความพร้อมแก่สมาชิกใหม่ในการรับบทบาทและหน้าที่ใหม่ 4) กระบวนการรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกช่วยสนับสนุนการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนอย่างไร และ 5) กระบวนการรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลพบข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) เมื่อมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสมาชิกคณะกรรมการบริหารโรงเรียนทำให้การทำงานของคณะกรรมการมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น 2) มิใช่เพียงความสัมพันธ์ของผู้อำนวยการกับคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเท่านั้นที่เห็น

หัวใจหลักของการทำงานในสถานศึกษาแต่ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกคณะกรรมการบริหารโรงเรียนก็ถือเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งหากสมาชิกใหม่มีความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถเข้าร่วมงานกับทีมคณะกรรมการบริหารเดิมและทีมผู้นำก็จะทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน 3) การปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกคณะกรรมการบริหารโรงเรียนต้องการความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารซึ่งเป็นความรู้เฉพาะทางบวกกับความรู้ด้านการปฏิบัติการ 4) กระบวนการรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเป็นเรื่องซับซ้อนและควรจะทำให้มีความสำคัญกับเรื่องประสบการณ์การเรียนรู้แบบมืออาชีพร่วมกันหรือจะฝึกฝนการเรียนรู้โดยแยกออกเป็นส่วนตัวๆ ซึ่งจะทำให้ความสำคัญเฉพาะสมาชิกใหม่เท่านั้น

ฮัทเซล (Hutsell, 2010) ศึกษาความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการปรับนโยบายและวางแผนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนของสมาชิกคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อศึกษาความเข้าใจของสมาชิกคณะกรรมการบริหารโรงเรียนแต่ละบุคคลถึงบทบาทหน้าที่ในการดูแลและติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนรายบุคคลในรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา การวิจัยพบว่า หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนนี้ยังรวมถึงการดำเนินการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วย แต่สิ่งที่เคยกระทำสับสนต่อกันมากก็คือคณะกรรมการบริหารจะเน้นให้ความสำคัญกับนโยบายและเรื่องสาธารณูปโภคต่าง ๆ มากกว่าจะให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ แต่ความเข้าใจที่ถูกต้องก็คือบทบาทและหน้าที่สำคัญของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบัน คือ ต้องมีการจัดการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในหน่วยงานด้านการศึกษาของตนเอง โดยปรกติแล้วคณะกรรมการบริหารโรงเรียนสามารถกำหนดและใช้นโยบายเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ และยังสามารถกำหนดสิทธิพิเศษของพวกเข้าในสถานศึกษาในรูปแบบของนโยบายได้อีกด้วย ด้วยเหตุนี้เองการส่งข้อมูลข่าวสารถึงคณะทำงาน ผู้ปกครองและชุมชนจึงมีกระบวนการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของพวกเรามีคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Paired Sample t - test) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าสถานศึกษาใดที่ให้ความสำคัญกับการจัดกระบวนการเรียนรู้แล้วจะมีผลคะแนนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงและประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาด้วย

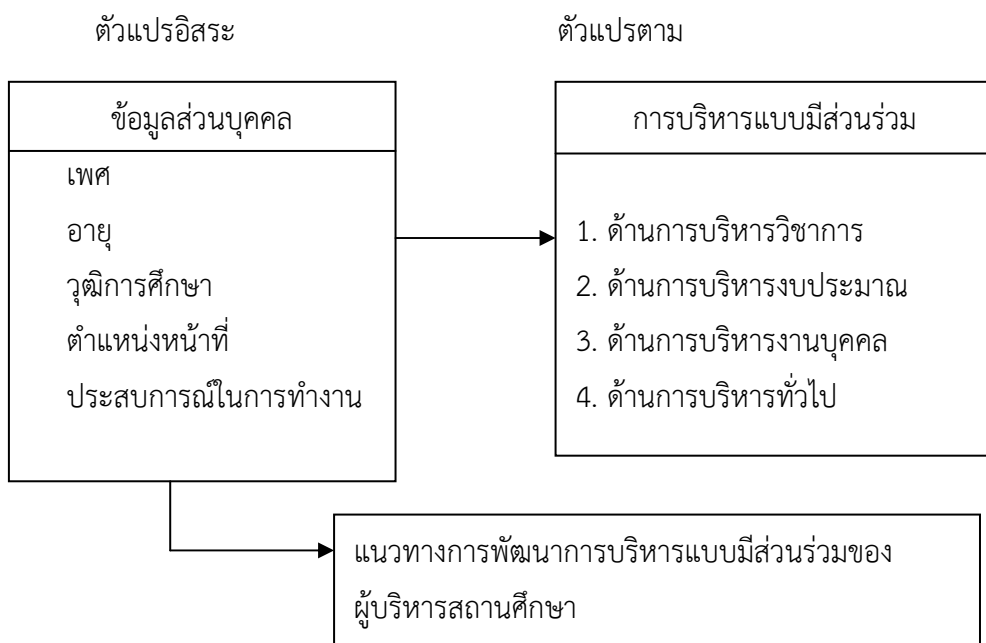
คอนลอน (Conlon, 2010) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในรัฐมินเนโซต้า สหรัฐอเมริกา ซึ่งสมาชิกของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในรัฐมินเนโซต้า ส่วนใหญ่เป็นผู้อาสาเข้ามาทำหน้าที่หรือได้จากผู้ที่สมัครเข้ารับการเลือกตั้งซ่อมแทนสมาชิกที่ไม่ผ่านการฝึกฝนอย่างเข้มเกี่ยวกับการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มที่เรียนรู้อย่างเป็นทางการและกลุ่มที่เรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการเกิดการถ่ายโอนความรู้จากภายนอกองค์กรสู่การพัฒนาทักษะความชำนาญ ซึ่งตรงข้ามกับมาร์ลิสและวัตกินส์ (Matsik and watkins) (1992) ที่เชื่อว่า ร้อยละ 90 ของการเรียนรู้ อย่างไม่เป็นทางการเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งทักษะสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการคือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการตระหนักในกฎ ข้อบังคับต่าง ๆ แต่ทักษะเหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้น้อยกว่าการถ่ายโอนความรู้จากปัจจัยภายนอกองค์กรส่วนทักษะเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่เกิดจากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งจากข้อมูลที่รวบรวมได้พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เรียนรู้แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้วิจัยยังได้เสนอแนะถึงการจัดการให้มีการฝึกอย่างเป็นทางการเพื่อค้นหาความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อประโยชน์ของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในอนาคตว่า หาก

บุคคลมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้ที่ควรใช้กระบวนการเรียนรู้แบบเป็นทางการ แต่หากการเรียนรู้ยังไม่ดีพอควรจัดให้มีการฝึกฝนต่อไปและผู้วิจัยยังได้เสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไปว่าควรศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์จากการเรียนรู้เพื่อเป็นสมาชิกคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่าการให้ชุมชน หรือคณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีส่วนสำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กนักเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการประสานสัมพันธ์อย่างดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันหากชุมชนใดสามารถให้ความรู้ สร้างความเข้าใจและสร้างความตระหนักในหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาบรรลุผลแล้วจะทำให้เกิดการประสานสัมพันธ์ที่ดีการจัดการเรียนการสอนหรือจัดการศึกษาของโรงเรียนในแต่ละชุมชน การพัฒนาโรงเรียนก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศก็ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม นำไปสู่แนวคิดและการวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามองค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2556 : 12) โดยมีกรอบแนวคิดในการทำวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 226 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,980 คน รวมทั้งสิ้น 2,206 คน ของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ในปีการศึกษา 2559

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2559 ได้ตัวอย่าง จำนวน 327 คน แยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 40 คน ครู จำนวน 287 คน จากกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43)

จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง 327 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) บุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2550 : 207)

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียนในแต่ละอำเภอ

อำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
เมืองบึงกาฬ	490	8	66	74
ศรีวิไล	205	3	27	30
พรเจริญ	239	4	31	35
เซกา	486	7	65	72
บึงโขงหลง	222	3	30	33
บึงคล้า	76	2	9	11
ปากคาด	177	3	23	26
โซ่พิสัย	311	5	41	46
รวม	2,206	40	287	327

หลังจากได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก จากจำนวนประชากรที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบ่งเป็น 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ตามจำนวนโรงเรียนแต่ละอำเภอ การสุ่มวิธีนี้มีรายชื่อประชากรทั้งหมด และทำรายชื่อประชากรทั้งหมดให้มีเลขกำกับหน่วยรายชื่อประชากรทั้งหมด โดยถือว่าทุกหน่วยประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเพื่อตอบแบบสอบถามเท่า ๆ กันจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

5	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
3	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

- | | | | |
|---|-------|---------|-------------------------------|
| 2 | คะแนน | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับน้อย |
| 1 | คะแนน | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด |

โดยสามารถแบ่งคำถามเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- | | | |
|----|-------------------------|--------------|
| 1. | ด้านการบริหารงานวิชาการ | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. | ด้านการบริหารงบประมาณ | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. | ด้านการบริหารงานบุคคล | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. | ด้านการบริหารงานทั่วไป | จำนวน 10 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

- ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของ ลิเคอร์ท บุกชุม ศรีสะอาด (2554 : 72)
- ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของ สุทิน ปวนเปีย (2556 : 153 - 160) และ วัชรระ มะรังศรี (2558 : 116 - 123) มาปรับปรุงและหาคุณภาพของเครื่องมือใหม่ เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้
- นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
- ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อโดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item objective congruence) ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับภาพรวม ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60 - 1.00
- นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง
- นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

9. นำข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยสันตพล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเอง จำนวน 327 ชุด
4. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การทดสอบที (t – test แบบ Independent sample) จำแนกตาม อายุ

และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F – test แบบ One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

4. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้สถิติและค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (IOC)
 - 1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 2.1 ความถี่
 - 2.2 ค่าร้อยละ
 - 2.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
 - 2.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 t – test แบบ Independent sample
 - 3.2 F – test (One - Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

%	แทน ค่าร้อยละ
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน การแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน การแจกแจงแบบเอฟ (F - distribution)
SS	แทน ผลรวมของกำลังสองคะแนน (Sum of square)
df	แทน ชั้นความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean of square)
p-values	แทน ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (Probability)
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน
4. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังรายละเอียดนี้ตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	141	43.12
- หญิง	186	56.88
รวม	327	100.00
2. อายุ		
- น้อยกว่า 30 ปี	16	4.89
- 30 - 40 ปี	108	33.03
- 41 - 50 ปี	124	37.92
- 51 ปี ขึ้นไป	79	24.16
รวม	327	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	202	61.77
- สูงกว่าปริญญาตรี	125	38.23
รวม	327	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่		
- ครูผู้สอน	287	87.77
- ผู้บริหารสถานศึกษา	40	12.23
รวม	327	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
- น้อยกว่า 10 ปี	103	31.50
- 10 - 30 ปี	141	43.12
- มากกว่า 30 ปี	83	25.38
รวม	327	100.00

ตารางที่ 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 56.88 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.92 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 61.77 มีตำแหน่งหน้าที่ครูคิดเป็นร้อยละ 87.77 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 43.12

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 6 ถึง 10

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.22	0.51	มาก	2
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.16	0.53	มาก	3
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.23	0.58	มาก	1
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.13	0.58	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.18	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 6 แสดงว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม (\bar{X} =4.18) และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล (\bar{X} =4.23) รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ (\bar{X} =4.22) ส่วนด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป (\bar{X} =4.13)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารวิชาการ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. จัดให้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ การดำเนินโครงการ และงานกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา	4.30	0.65	มาก	1
2. ส่งเสริมให้มีการวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ร่วมกันระหว่างครู บุคลากร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.25	0.67	มาก	6
3. ให้ครูร่วมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เห็นการทำงานเป็นรูปธรรม	4.29	0.66	มาก	3
4. ร่วมกับครูประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.74	มาก	8
5. จัดประชุมสัมมนา จัดหาคู่มือแนวทางการทำหลักสูตร สถานศึกษามาบริการให้แก่ครู และบุคลากร เพื่ออภิปราย เสนอแนะและร่วมพัฒนาหลักสูตร	4.11	0.70	มาก	9
6. มีการจัดให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติ รับรู้ และเสนอแนะ การจัดซื้อ จัดหาสื่อการเรียนการสอน	4.29	0.69	มาก	2
7. สนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัด ประสพการณ์ต่างๆ ตามกิจกรรมประจำวัน เพื่อร่วมพัฒนาและ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้อย่างครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ	4.26	0.63	มาก	4
8. สนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัด ประสพการณ์และกิจกรรมในการเตรียมความพร้อมให้กับ นักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุล และสอดคล้องกับ หลักสูตร	4.26	0.60	มาก	5
9. ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมกระบวนการเรียนรู้	4.21	0.74	มาก	7
10. จัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาประชาสัมพันธ์ โรงเรียน	4.10	0.72	มาก	10
รวมเฉลี่ย	4.22	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 7 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหาร วิชาการ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม (\bar{X} =4.22) และรายข้อ โดยข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ จัดให้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ การดำเนินโครงการและงานกิจกรรมทางวิชาการของ สถานศึกษา (\bar{X} =4.30) รองลงมา คือ มีการจัดให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติ รับรู้ และเสนอแนะ การจัดซื้อ จัดหาสื่อการเรียนการสอน (\bar{X} =4.29) ส่วนข้อที่มีระดับการมี ส่วนร่วมต่ำสุดคือ จัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาประชาสัมพันธ์โรงเรียน (\bar{X} =4.10)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ควบคุมดูแลในการกำหนดการอนุมัติใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	4.23	0.67	มาก	1
2. ควบคุมดูแลในการวิเคราะห์จัดทำแผนการใช้งบประมาณประจำปีของสถานศึกษา	4.22	0.69	มาก	2
3. ควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาตามแผนหรือนโยบายของสถานศึกษาที่ร่วมกันวางไว้	4.22	0.71	มาก	4
4. จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและรายงานการใช้งบประมาณตลอดปีการศึกษา	4.19	0.63	มาก	6
5. ควบคุมดูแลตรวจสอบงบประมาณในการดำเนินการโครงการงานและกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	4.10	0.65	มาก	8
6. สนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสกำหนดแผนงานการใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.70	มาก	3
7. จัดการทำแผนงานการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับ	4.20	0.62	มาก	5
8. มีส่วนร่วมรับรู้เกี่ยวกับรายรับ – รายจ่ายในด้านการเงิน และการจัดซื้อจัดจ้าง	4.13	0.81	มาก	7
9. มีส่วนร่วมในการแสวงหากองทุนช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนรวมทั้งทรัพยากรทางการศึกษาอื่นๆ	4.02	0.77	มาก	9
10. มีส่วนร่วมประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายที่กำหนดไว้	4.02	0.81	มาก	10
รวมเฉลี่ย	4.16	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 8 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม (\bar{X} =4.16) และรายข้อ โดยข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ควบคุมดูแลในการกำหนดการอนุมัติใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (\bar{X} =4.23) รองลงมา คือ ควบคุมดูแลในการวิเคราะห์จัดทำแผนการใช้งบประมาณประจำปีของสถานศึกษา (\bar{X} =4.22) ส่วนข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุดคือ มีส่วนร่วมประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายที่กำหนดไว้ (\bar{X} =4.02)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษา	4.06	0.79	มาก	10
2. จัดให้มีส่วนร่วมในการจัดบทบาทหน้าที่ระเบียบงานขอบข่ายงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ครูบุคลากรโดยมีคำสั่งของสถานศึกษาและคู่มือปฏิบัติงาน	4.18	0.76	มาก	9
3. สนับสนุนในการกำหนดนโยบายวางแผนงานและพิจารณาจัดครูบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติพร้อมทั้งดำเนินการทันต่อกำหนดเวลา	4.22	0.74	มาก	7
4. สนับสนุนในการจัดครูและบุคลากรทุกคนที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และมีคุณธรรมเหมาะสมกับอาชีพ	4.27	0.64	มาก	4
5. ส่งเสริมให้ครูบุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.25	0.69	มาก	6
6. ส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.30	0.63	มาก	1
7. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูบุคลากรอย่างจริงจังต่อเนื่องสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานทุกด้าน	4.30	0.65	มาก	2
8. จัดให้มีการสรรหาครูบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำการสอนอย่างเหมาะสม	4.26	0.68	มาก	5
9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อศึกษาดูงานและการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย	4.28	0.73	มาก	3
10. ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.21	0.83	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.23	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 9 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 4.23$) และรายข้อ โดยข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูบุคลากรอย่างจริงจังต่อเนื่องสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานทุกด้าน ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุดคือ การวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.06$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ร่วมศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของ ชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา	4.10	0.70	มาก	8
2. จัดให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอาคารสถานที่ เหมาะสม	4.18	0.69	มาก	2
3. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นๆ	4.11	0.78	มาก	6
4. จัดให้มีห้องปฏิบัติการห้องประกอบการที่ทันสมัยและ เพียงพอ	4.12	0.78	มาก	4
5. มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการจัดระบบรักษาความปลอดภัย ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา	4.26	0.75	มาก	1
6. มีการส่งเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้สะอาด สวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน	4.14	0.78	มาก	3
7. ร่วมวางแผน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านธุรการ ของสถานศึกษา	4.08	0.79	มาก	10
8. ร่วมพิจารณาให้ความเห็นชอบกับแผนงานและโครงการที่ กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	4.12	0.80	มาก	5
9. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม หรือสมาคม ของ ผู้ปกครองหรือศิษย์เก่า	4.10	0.62	มาก	7
10. การนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารการบริการ และการประชาสัมพันธ์	4.09	0.62	มาก	9
รวมเฉลี่ย	4.13	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 10 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหาร
ทั่วไป อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม (\bar{X} =4.13) และรายข้อ โดยข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ
มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการจัดระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา
(\bar{X} =4.26) รองลงมา คือ จัดให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัด
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม (\bar{X} =4.18) ส่วนข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วม
ต่ำสุดคือ ร่วมวางแผน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านธุรการของสถานศึกษา (\bar{X} =4.08)

3. การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 11 ถึง 22

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการบริหารวิชาการ	4.24	0.50	4.21	0.53	0.45	0.66
2 ด้านการบริหารงบประมาณ	4.26	0.47	4.07	0.56	3.29**	0.01
3 ด้านการบริหารงานบุคคล	4.28	0.52	4.20	0.62	1.25	0.21
4 ด้านการบริหารทั่วไป	4.19	0.51	4.09	0.62	1.67	0.09
รวม	4.24	0.43	4.14	0.52	1.87	0.06

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการบริหารวิชาการ	4.26	0.54	4.16	0.46	1.81	0.07
2 ด้านการบริหารงบประมาณ	4.16	0.51	4.15	0.56	0.09	0.92
3 ด้านการบริหารงานบุคคล	4.29	0.59	4.14	0.54	2.33*	0.02
4 ด้านการบริหารทั่วไป	4.17	0.59	4.07	0.56	1.49	0.14
รวม	4.22	0.50	4.13	0.46	1.63	0.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารบุคคล ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการบริหารวิชาการ	4.22	0.52	4.25	0.46	-0.37	0.71
2 ด้านการบริหารงบประมาณ	4.12	0.54	4.40	0.41	-3.09**	0.00
3 ด้านการบริหารงานบุคคล	4.22	0.60	4.28	0.41	-0.55	0.58
4 ด้านการบริหารทั่วไป	4.11	0.59	4.31	0.42	-2.05*	0.04
รวม	4.17	0.50	4.31	0.34	-1.70	0.09

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 13 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ

การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 30 ปี		30 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปี ขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1 ด้านการบริหารวิชาการ	3.97	0.48	4.12	0.47	4.40	0.52	4.14	0.48
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.02	0.51	4.15	0.51	4.19	0.54	4.14	0.55
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.00	0.64	4.18	0.53	4.33	0.60	4.19	0.57
4 ด้านการบริหารทั่วไป	3.90	0.57	4.10	0.51	4.23	0.62	4.07	0.59
รวม	3.97	0.49	4.14	0.45	4.29	0.50	4.13	0.48

จากตารางที่ 14 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตามอายุต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี เห็นว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X}=3.97$) และรายด้าน โดยด้านที่เห็นว่ามีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=4.00$) ส่วนด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X}=3.90$)

บุคลากรที่มีอายุ 30 - 40 ปี เห็นว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X}=4.14$) และรายด้าน โดยด้านที่เห็นว่ามีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=4.18$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}=4.15$) ส่วนด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X}=4.10$)

บุคลากรที่มีอายุ 41 - 50 ปี เห็นว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X}=4.29$) และรายด้าน โดยด้านที่เห็นว่ามีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X}=4.40$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=4.33$) ส่วนด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}=4.19$)

บุคลากรที่มี 51 ปีขึ้นไป เห็นว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X}=4.13$) และรายด้าน โดยด้านที่เห็นว่ามีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=4.19$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X}=4.14$) ส่วนด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X}=4.07$)

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1 ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	6.50	3	2.17	8.78**	0.00
	ภายในกลุ่ม	79.69	323	0.25	-	-
	รวม	86.18	326	-	-	-
2 ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.49	3	0.16	0.58	0.63
	ภายในกลุ่ม	91.36	323	0.28	-	-
	รวม	91.85	326	-	-	-
3 ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.45	3	0.82	2.49	0.06
	ภายในกลุ่ม	105.72	323	0.33	-	-
	รวม	108.16	326	-	-	-
4 ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.37	3	0.79	2.38	0.07
	ภายในกลุ่ม	107.13	323	0.33	-	-
	รวม	109.49	326	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.44	3	0.82	3.51*	0.02
	ภายในกลุ่ม	75.05	323	0.23	-	-
	รวม	77.50	326	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีอายุต่างกัน
ในภาพรวม

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.97	4.14	4.29	4.13
น้อยกว่า 30 ปี	3.97		-0.16	-0.31*	-0.16
30 – 40 ปี	4.14			-0.15*	0.01
41 – 50 ปี	4.29				0.15*
51 ปีขึ้นไป	4.13				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 แสดงว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวม ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี บุคลากรที่มีอายุ 30 – 40 ปี กับบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 41-50 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 41 - 50 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีอายุต่างกัน
ด้านการบริหารวิชาการ

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.97	4.12	4.40	4.14
น้อยกว่า 30 ปี	3.97		-0.15	-0.43*	-0.17
30 – 40 ปี	4.12			-0.28*	-0.02
41 – 50 ปี	4.40				0.26*
51 ปีขึ้นไป	4.14				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 แสดงว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกัน ด้านการบริหารวิชาการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับผู้บริหารที่มีอายุ 41 – 50 ปี บุคลากรที่มีอายุ 30 – 40 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี		10 – 30 ปี		มากกว่า 30 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.10	0.48	4.36	0.52	4.15	0.48
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.12	0.52	4.20	0.53	4.12	0.54
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.14	0.55	4.32	0.59	4.20	0.57
4 ด้านการบริหารทั่วไป	4.07	0.52	4.21	0.61	4.07	0.58
รวม	4.11	0.46	4.27	0.50	4.14	0.48

จากตารางที่ 18 แสดงว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี เห็นว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 4.11$) และรายด้าน โดยด้านที่เห็นว่ามีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.07$)

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 30 ปี เห็นว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 4.27$) และรายด้าน โดยด้านที่เห็นว่ามีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.20$)

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 30 ปี เห็นว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 4.14$) และรายด้าน โดยด้านที่เห็นว่ามีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม
และรายด้าน

การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1 ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.66	2	2.33	9.26**	0.00
	ภายในกลุ่ม	81.52	324	0.25	-	-
	รวม	86.18	326	-	-	-
2 ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.26	0.91	0.41
	ภายในกลุ่ม	91.34	324	0.28	-	-
	รวม	91.85	326	-	-	-
3 ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.97	2	0.99	3.01*	0.05
	ภายในกลุ่ม	106.19	324	0.33	-	-
	รวม	108.16	326	-	-	-
4 ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.61	2	0.80	2.41	0.09
	ภายในกลุ่ม	107.89	324	0.33	-	-
	รวม	109.49	326	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.90	2	0.95	4.08*	0.02
	ภายในกลุ่ม	75.59	324	0.23	-	-
	รวม	77.50	326	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe') ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานต่างกัน ในภาพรวม

ประสบการณ์	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
		4.11	4.27	4.14
น้อยกว่า 10 ปี	4.11		-0.17*	-0.03
10 – 30 ปี	4.27			0.14*
มากกว่า 30 ปี	4.14			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 แสดงว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่การบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านการบริหารวิชาการ ตามความ
คิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการ
ทำงาน 10 – 30 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 30 ปี กับบุคลากรที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีประสบการณ์ใน
การทำงานต่างกัน ด้านการบริหารวิชาการ

ประสบการณ์	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
		4.10	4.36	4.15
น้อยกว่า 10 ปี	4.10		-0.26*	0.04
10 – 30 ปี	4.36			0.21*
มากกว่า 30 ปี	4.15			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 แสดงว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่การบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านการบริหารวิชาการ ตามความ
คิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการ
ทำงาน 10 – 30 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 30 ปี กับบุคลากรที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานต่างกัน ด้านการบริหารงานบุคคล

ประสบการณ์	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
		4.14	4.32	4.20
น้อยกว่า 10 ปี	4.14		-0.18*	-0.06
10 – 30 ปี	4.32			0.12
มากกว่า 30 ปี	4.20			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 แสดงว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่การบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความ
คิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการ
ทำงาน 10 – 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 23 ถึง 26

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารวิชาการ

ด้านการบริหารวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
1. สถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	196	59.94	1
2. สถานศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ความต้องการของผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่น	123	37.61	2
3. ผู้บริหารควรรับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	88	26.91	3

จากตารางที่ 23 แสดงว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการที่มีค่าสูงสุด คือ สถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 59.94 รองลงมา คือ สถานศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ความต้องการของผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 37.61 ส่วนข้อที่มีแนวทางการพัฒนาต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารควรรับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 26.91

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
1. สถานศึกษาควรประชุม วางแผนกลยุทธ์ และให้ความเห็นชอบในการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา	209	63.91	1
2. ผู้บริหารควรพิจารณางบประมาณของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา	119	36.39	2
3. สถานศึกษาควรมีการระดมงบประมาณจากทุกภาคส่วน	81	24.77	3

จากตารางที่ 24 แสดงว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณที่มีค่าสูงสุด คือ สถานศึกษาควรประชุม วางแผนกลยุทธ์ และให้ความเห็นชอบในการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 63.91 รองลงมา คือ ผู้บริหารควรพิจารณางบประมาณของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 36.39 ส่วนข้อที่มีแนวทางการพัฒนาต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาควรมีการระดมงบประมาณจากทุกภาคส่วน คิดเป็นร้อยละ 24.77

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารต้องรับทราบให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดระบบการให้ความดี ความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม	184	56.27	1
2. ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียนในการจัดระบบการลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรม	89	27.22	3
3. สถานศึกษามีการประสานงานกับหน่วยงานและองค์กรอื่นๆ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากร	102	31.19	2

จากตารางที่ 25 แสดงว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลที่มีค่าสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องรับทราบให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดระบบการให้ความดี ความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม คิดเป็นร้อยละ 56.27 รองลงมา คือ สถานศึกษามีการประสานงานกับหน่วยงานและองค์กรอื่นๆ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 31.19 ส่วนข้อที่มีแนวทางการพัฒนาต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียนในการจัดระบบการลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรม คิดเป็นร้อยละ 27.22

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารทั่วไป

ด้านการบริหารทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
1. สถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผน ให้ความเห็นประสาน และสนับสนุนการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาให้กับ แผนงาน/โครงการที่ได้รับการเห็นชอบ	181	55.35	1
2. สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนในการจัดสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดพื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง และอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี	140	42.81	2
3. ผู้บริหารควรให้ความเห็น และข้อเสนอแนะในการจัดระบบ บริหารและพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา	83	25.38	3

จากตารางที่ 26 แสดงว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทั่วไปที่มีค่าสูงสุด คือ สถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผน ให้ความเห็นประสานและสนับสนุนการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาให้กับแผนงาน/โครงการที่ได้รับการเห็นชอบ คิดเป็นร้อยละ 55.35 รองลงมา คือ สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนในการจัดสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดพื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง และอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี คิดเป็นร้อยละ 42.81 ส่วนข้อที่มีแนวทางการพัฒนาต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารควรให้ความเห็น และข้อเสนอแนะในการจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 25.38

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ ส่วนด้านที่มีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายข้อ โดยข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ จัดให้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ การดำเนินโครงการและงานกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา รองลงมา คือ มีการจัดให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ รับรู้ และเสนอแนะ การจัดซื้อ จัดหาสื่อการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุดคือ จัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาประชาสัมพันธ์ โรงเรียน

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายข้อ โดยข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ควบคุมดูแลในการกำหนดการอนุมัติใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร รองลงมา คือ ควบคุมดูแลในการวิเคราะห์จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายที่กำหนดไว้

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายข้อ โดยข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูบุคลากรอย่างจริงจังต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ส่วนข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุดคือ การวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษา

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม และรายข้อ โดยข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดการรวมการจัดระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา รองลงมา คือ จัดให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุดคือ ร่วมวางแผน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านธุรการของสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีดังนี้

3.1 ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า ข้อที่มีข้อเสนอแนะสูงสุด คือ สถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รองลงมา คือ สถานศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ความต้องการของผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่น ส่วนข้อที่มีข้อเสนอแนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารควรรับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

3.2 ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่าข้อที่มีข้อเสนอแนะสูงสุด คือ สถานศึกษาควรประชุม วางแผนกลยุทธ์ และให้ความเห็นชอบในการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารควรพิจารณางบประมาณของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ส่วนข้อที่มีแนวทางการพัฒนาต่ำสุด คือ สถานศึกษาควรมีการระดมงบประมาณจากทุกภาคส่วน

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าข้อที่มีข้อเสนอแนะสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องรับทราบให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดระบบการให้ควมดี ความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม รองลงมา คือ สถานศึกษามีการประสานงานกับหน่วยงานและองค์กรอื่นๆให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากร ส่วนข้อที่มีแนวทางการพัฒนาต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียนในการจัดระบบการลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรม

3.4 ด้านการบริหารทั่วไป พบว่าข้อที่มีข้อเสนอแนะสูงสุด คือ สถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผน ให้ความเห็นประสานและสนับสนุนการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาให้กับแผนงาน/โครงการที่ได้รับการเห็นชอบ รองลงมา คือ สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนในการจัดสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดพื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง และอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี ส่วนข้อที่มีแนวทางการพัฒนาต่ำสุด คือ ผู้บริหารควรให้ความเห็น และข้อเสนอแนะในการจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำประเด็นเหล่านั้นปรายผลดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้บริหาร มีบทบาทในการดูแล กำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ในทุก ๆ ด้านของโรงเรียน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการดูแลกำกับ ติดตาม ประเมินผลไปด้วยพร้อม ๆ กัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานในการร่วมคิดร่วมทำ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเสมอ เพื่อต้องการให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการ

บริหารจัดการศึกษาให้ครูเกิดความรู้สึกในการร่วมรับผิดชอบร่วมประเมินร่วมวางแผนร่วมรับรู้การดำเนินการซึ่งจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกด้านของผู้บริหาร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารด้วย จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 254) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholders) ได้มีส่วนร่วมตามความเหมาะสมนับตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตาม ประเมินผลร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน หรือรับข้อตำหนิที่เกิดขึ้นนั้นคือ ร่วมรับทั้งผิดและชอบ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชราพร ทวยสงฆ์ (2552 : 2 - 3) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิติพงษ์ แก้วกล้า (2556 : 106) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ“มาก” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพงศ์ มีแก้ว (2557 : 64) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากภาพรวมและรายด้าน

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ได้มอบหมายงานให้ทั้งครูเพศชายและครูหญิงไม่แตกต่างกัน พร้อมทั้งเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ มะรังศรี (2558 : 98) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับครู ที่มีวุฒิการศึกษาทุกระดับ ไม่แตกต่างกัน และได้เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในทุกด้านอย่างเสมอภาค และเข้ามามีบทบาทในการดูแลกำกับ ติดตาม ช่วยเหลือการทำงานของบุคลากรทุกระดับการศึกษาอย่างเสมอภาคและต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี แก้วสำโรง (2552 : 61) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม ในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียน ในอำเภอประทาย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน กำกับ ติดตาม ประเมินผลงาน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล พวงศิริ (2552 : 65) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารไม่ได้จัดแบ่งสายงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล หรือจัดแบ่งงานไม่เท่าเทียมกัน บุคลากรที่อายุน้อยอาจให้งานที่ไม่ต้องรับมาก ทำให้การบริหารงานไม่เป็นระบบ จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน ปวนเปี้ย (2555 : 132) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุต่างกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โฮกแลนด์ (Hoagland, 1986 : 3550) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู อาจารย์ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการแตกต่างกัน

6. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานวิชาการเป็นหัวใจหลักของการบริหารจัดการ การศึกษา เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าเป็นผู้ที่มีสมรรถนะมีการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการเป็นอย่างดี โดยจะมีการใช้ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาอาศัยข้อมูลประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยยังต้องพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น และยังเป็นช่วงของการปรับตัวผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเข้ามาดูแลกำกับติดตามช่วยเหลือ และคอยให้คำแนะนำมากกว่า จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารวิชาการ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ ธงโสม (2552 : 80) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ครูที่มีอายุราชการ

ต่างกัน อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน พบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แตกต่างกันไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อเพิ่มการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด สถานศึกษาควรมีการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้รับทราบข้อมูลที่หลากหลายเป็นปัจจุบัน รับทราบข้อมูลต่างๆที่มีความจำเป็นในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิเคราะห์พบว่า เพศที่ต่างกัน ด้านการบริหารงบประมาณ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถานศึกษาควรประชุม วางแผนกลยุทธ์ และให้ความเห็นชอบในการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยไม่แบ่งงานตามเพศ เพื่อให้เกิดความไม่มีความเห็นต่างในการปฏิบัติงาน

1.4 จากผลการวิเคราะห์พบว่า อายุที่ต่างกัน ด้านการบริหารวิชาการ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถานศึกษาประชุมบุคลากรในการมอบหมายหน้าที่โดยไม่แบ่งอายุในการปฏิบัติหน้าที่ ในการควรวินิจฉัยสภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อไม่ให้เกิดการแบ่งแยกการปฏิบัติงานตามอายุทำให้เกิดความแตกต่างลดน้อยลง

1.5 จากผลการวิเคราะห์พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกัน ด้านการบริหารงานบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผู้บริหารต้องรับทราบให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดระบบการให้สวัสดิการ ความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม ไม่แบ่งตามวุฒิการศึกษา ควรให้ความเสมอภาคในด้านความสามารถและการปฏิบัติงาน

1.6 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ด้านการบริหารงบประมาณ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถานศึกษาควรประชุม วางแผนกลยุทธ์ และบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันต้องให้ความเห็นชอบในการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

1.7 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านการบริหารวิชาการ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถานศึกษาควรให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของ

สถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการคิด เสนอแนะ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่อื่น ๆ ให้มีความหลากหลายเพิ่มขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ

2.4 ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงคุณภาพในระดับต่าง ๆ

บรรณานุกรม

- กระทรวงยุติธรรม. (2550). **กระบวนการทำงานชุมชน**. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารการศึกษาที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2550). **แนวทางการดำเนินงานขององค์กรบุคคลและการมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กาญจน์ เรืองมนตรี, และธรินธร นามวรรณ. (2554). **การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้**. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาญจน์ พลหมั่น. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.
- เกษม โพธิ์ทอง. (2551) **พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.
- คณอง สวัสดิรักษ์. (2547). **การศึกษามีส่วนร่วมการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายในสถานศึกษาที่บริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น**.
- จรูณี แก้วเอียน. (2556). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2550). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชาหลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา**. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จिरายู พรหมจักร. (2558). **การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.
- ฉลาด จันทรสมบัติ. (2550). **การพัฒนารูปแบบการจัดองค์ความรู้ชุมชน**. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมพล พวงศิริ. (2552). **การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**.

- ชัยยุทธ ศิริสุทธิ. (2547). เอกสารประกอบการสอนวิชาการประกันคุณภาพการศึกษา. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุตินันท์ นามวงศ์. (2556). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนวชิรวิทย์ ฝ่ายประถมศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. ปัตตานี : สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2551). คู่มือการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ ในระดับจังหวัด. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ทิพวรรณ จันทรสติธัย. (2546). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารวิชาการสถาบันราชภัฏธนบุรี 3(1) : 13 – 19
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัชพงศ์ มีแก้ว. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ช่างฟ้า.
- นิตยา แก้วแสนชัย. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 : พหุกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิตพงษ์ แก้วกัลยา. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2547). หลักการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นุรไอนี เจ๊ะกา. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัย : แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ประชา แก้วสวัสดิ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.** ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประพิศ เกษรางกูล. (2552). **คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2.**
- ประภาพร ชื่อสุทธิกุล. (2550). **หลักการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ปราชญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พจนารถ วาดกลิ่น. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2555) **การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร.** มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- _____. (2550) **นโยบายและการวางแผนพัฒนาการศึกษา.** มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- _____. (2551). **แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. (2546). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่มที่ 120. ตอนที่ 100 ก. 9 ตุลาคม : 298
- พัชรภาพร ทวยสงฆ์. (2552). **นวัตกรรมการบริหาร.** นครศรีธรรมราช : ราชประชานุเคราะห์ 4.
- พินิจ ธงโสม. (2552). **การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.** ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ภารดี อนันตนาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 1. ชลบุรี : สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. (2542). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนตรี แก้วสำโรง. (2552). **การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- มนามรณ์ อุ่นบ้าน (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ**. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- รังสรรค์ มณีเล็ก. (2547). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- วัชรระ มะรังศรี. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วินัย ดิสงส์. (2550). **การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ชาร์อักษร.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2551). **การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด**. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- แวน วิรุฬห์เลิศ. (2546). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โศภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง, (2542). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มิตรภาพ การพิมพ์ และสตูดิโอ
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (2555-2558). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2559, จาก <http://www.plan.ictbk.net/plan.php>.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- _____. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : เดอะบุคส์
- สุทิน ปวนเปี้ย. (2555). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอูบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2546). การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช.
- _____. (2554). หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อริยวัฒน์ จันแดง. (2555). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2550). การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการและการจัดสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- _____. (2545). รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1981). Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation. New York : Cornell University.

- Conlon, Thomas Julius. (2010). How do Minnesota School Board Members Learn to do Their Job, **Dissertation Abstracts International**. 70(07) : unpagged ; January.
- Crutcher, Randall Scott. (2003). An Action Research Study : The Development of an Action Learning Model for the Transformation of Leadership in the California Conservation Corps, **Dissertation Abstracts International**. 63(08) : 2929 – A. February.
- Delaney, Rebecca K. (2000). Parent Participation in District-Level Curriculum DecisionMaking : A Year in the Life of a School District, **Dissertation Abstracts International**. 60(7) : 2349 - A ; January.
- Dusseeldorp, D.B.W.M.V. (1981). **Participation in Planned Development Influenced by Government of Developing Countries at local level in Rural Areas**, Essay in Rural Sociology (In Honour of R.A.J. Van Lier.). Wageningen : Department of Rural Sociology of the Tropics. Wageningen Agricultured University.
- Glod, S.E. (2000). Community Organizing at a Neighborhood High School:Promises and Dilemmas in Building Parent-educator Partnership and Collaboration, **Journal of ProQuest Dissertations and Theses**. 60 : 179 - 185.
- Gulick, Luther, Lindon Urwick. (1937). **Paper on the Science of Administration**. Clifton : Augustus M. Kelley.
- Higuera, Marianne F. (2009). Newyork State School Board Financial and Governance Practices in School Districts That Have Failed and Passed Budgets, **Dissertation Abstracts International**. 70(05) : 2332 ; November.
- Hoagland, Jame lee. (1986). Principal and Teacher Perception of Teacher Participation in The Decision-making Process in Public Secondary School With and Without A Collective Bargaining Contract, **Dissertation Abstracts International**. 44(5) : 3550 ; May
- Hutsell, James D. (2010). School Board Member' Perception on Their Roles and Responsibilities in Seveloping Policy that affects Student Achievement, **Dissertation Abstracts International**. 70(09) : unpagged ; March.
- Lewis, Bridget Evelyn. (2010). School Board in Transition : An Examination of Board Member Induction, **Dissertation Abstracts International**. 70(11) : 189-195 ; May.
- Menna, Agostino. (2010). Quality Life and Standard of Living : Superintendent, Trustee, and School Board School Board Values, **Dissertation Abstracts International**. 70(10) : 2318 ; April.

- Pena, D.C. (2000). Parent involvement : influencing factors and implications. **The Journal of Educational Research**. 94(1) : 42 - 54 ; September-October.
- Pryor, J. (2005). Can Community Participation Mobilise Social Capital for Improvement of Rural Schooling ? A Case Study from Ghana, **Journal of Taylor and Francis**. 35 : 193 - 196.
- Reeder, W.W. (1974). **Some Aspects of The Information Social Participation of Farm Families in New York State**. New York : Unpublished Ph.D. Dissertation. Cornell University.
- Sanders, David Adam. (2002). The Dynamics of Parent – School Communication, Collaboration and African America Students’ Success : A Participatory Action Research Study, **Dissertation Abstracts International**. 63 (6) : 2118 ; December.
- Weber, M. (1974). **The theory of social and economic organizational**. New York: A.M. Henderson and Talcott.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบข้อมูลตามความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด โดยการตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้ไม่มีผลเสียหายต่อท่านแต่อย่างใด เพื่อนำผลการศึกษาไปเสนอแนวทางในการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาอย่างแท้จริงและเป็นประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวเพ็ญพิศ ฝาพองยุ่น

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยสันตพอล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมค่าลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี
 41- 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี 10 - 30 ปี
 มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน
ซึ่งมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย การวางแผนงานวิชาการร่วมกัน		✓			
00	การบริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ทำได้อย่างอิสระ					✓

จากตัวอย่าง ข้อ 0 แสดงว่า ผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย การวางแผนงานวิชาการร่วมกันกับครู อยู่ในระดับ มาก

จากตัวอย่าง ข้อ 00 แสดงว่า การบริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ทำได้อย่างอิสระอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ด้านการบริหารวิชาการ						
1	จัดให้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ การ ดำเนินโครงการ และงานกิจกรรมทางวิชาการของ สถานศึกษา					
2	ส่งเสริมให้มีการวางแผนในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนร่วมกันระหว่างครู บุคลากร และทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
3	ให้ครูร่วมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็น ระบบเห็นการทำงานเป็นรูปธรรม					
4	ร่วมกับครูประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการ ประเมินการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
5	จัดประชุมสัมมนา จัดหาคู่มือแนวทางการทำ หลักสูตรสถานศึกษามาบริการให้แก่ครูและ บุคลากร เพื่ออภิปรายเสนอแนะและร่วมพัฒนา หลักสูตร					
6	มีการจัดให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมี ส่วนร่วมในการปฏิบัติ รับรู้ และเสนอแนะ การ จัดซื้อ จัดหาสื่อการเรียนการสอน					
7	สนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการจัดประสบการณ์ต่างๆ ตามกิจกรรม ประจำวัน เพื่อร่วมพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ อย่างครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ					
8	สนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการจัดประสบการณ์และกิจกรรมในการเตรียม ความพร้อมให้กับนักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้าน อย่างสมดุล และสอดคล้องกับหลักสูตร					
9	ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม เข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้					
10	จัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการพัฒนา ประชาสัมพันธ์โรงเรียน					
2. ด้านการบริหารงบประมาณ						
11	ควบคุมดูแลในการกำหนดการอนุมัติใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร					

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
2. ด้านการบริหารงบประมาณ						
12	ควบคุมดูแลในการวิเคราะห์จัดทำแผนการใช้งบประมาณประจำปีของสถานศึกษาในรูปคณะกรรมการ					
13	ควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาตามแผนหรือนโยบายของสถานศึกษาที่ร่วมกันวางไว้					
14	จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและรายงานการใช้งบประมาณตลอดปีการศึกษา					
15	ควบคุมดูแลตรวจสอบงบประมาณในการดำเนินการโครงการงาน และกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน					
16	สนับสนุนให้ครู และบุคลากรได้มีโอกาสกำหนดแผนงานการใช้งบประมาณตามโครงการ/กิจกรรมที่ต้องการในรูปคณะกรรมการ					
17	จัดการทำแผนงานการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับ					
18	มีส่วนร่วมรับรู้เกี่ยวกับรายรับ - รายจ่ายในด้านการเงิน และการจัดซื้อจัดจ้าง					
19	มีส่วนร่วมในการแสวงหากองทุนช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน รวมทั้งทรัพยากรทางการศึกษาอื่นๆ					
20	ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายที่กำหนดไว้					
3. ด้านการบริหารงานบุคคล						
21	ให้ครูและบุคลากร วิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษา					
22	จัดให้มีส่วนร่วมในการทำคำสั่ง และคู่มือปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่และขอบข่ายที่ได้รับมอบหมายของสถานศึกษา					
23	สนับสนุนในการกำหนดนโยบายวางแผนงานและพิจารณาจัดครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติพร้อมทั้งดำเนินการทันต่อกำหนดเวลา					

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3. ด้านการบริหารงานบุคคล						
24	สนับสนุนในการจัดครูและบุคลากรทุกคนที่มี ความรู้ความสามารถประสบการณ์และมีคุณธรรม เหมาะสมกับอาชีพ					
25	ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรได้รับสวัสดิการที่ เหมาะสมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน					
26	ส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูและ บุคลากร					
27	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรอย่าง จริงจังต่อเนื่องสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานทุกด้าน					
28	จัดให้มีการสรรหาครูและบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำการสอนอย่างเหมาะสม					
29	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากร พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อศึกษาดูงานและการศึกษาค้นคว้า จากแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย					
30	ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร					
4. ด้านการบริหารทั่วไป						
31	ร่วมศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความ ต้องการของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา					
32	จัดให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องมี ส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม					
33	ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นๆ					
34	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีห้องปฏิบัติการห้อง ประกอบการที่ทันสมัยและเพียงพอ					
35	มีส่วนร่วมในการจัดกรรมการจัดระบบรักษาความ ปลอดภัยที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา					

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
4. ด้านการบริหารทั่วไป						
36	มีการส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศและ สิ่งแวดล้อมให้สะอาดสวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอกห้องเรียน					
37	ร่วมวางแผน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านธุรการของสถานศึกษา					
38	ร่วมพิจารณาให้ความเห็นชอบกับแผนงานและ โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี					
39	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม หรือ สมาคม ของผู้ปกครอง หรือศิษย์เก่า					
40	ให้ครูและบุคลากรนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ เพื่อ การบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์					

ตอนที่ 3 ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ใน 4 ด้าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องที่ตรงกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
ของท่านลงในช่อง ที่ท่านเห็นเป็นจริง

1. ด้านการบริหารวิชาการ

ผู้บริหารควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนด
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผู้บริหารสถานควรมีการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ความต้องการของผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่น

ผู้บริหารควรรับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาระบบการประกัน
คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

ผู้บริหารควรประชุม วางแผนกลยุทธ์ และให้ความเห็นชอบในการจัดสรรงบประมาณ
ตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา

ผู้บริหารควรพิจารณางบประมาณของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ
การจัดการศึกษา

ผู้บริหารควรมีการระดมงบประมาณจากทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารต้องรับทราบให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดระบบการให้ควมดี
ความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม

ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียนในการจัดระบบการลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษา
โดยยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรม

ผู้บริหารมีการประสานงานกับหน่วยงานและองค์กรอื่นๆให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครู
และบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. ด้านการบริหารทั่วไป

ผู้บริหารควรมีการประชุมวางแผน ให้ความเห็นประสานและสนับสนุนการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาให้กับแผนงาน/โครงการที่ได้รับการเห็นชอบ

ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนในการจัดสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดพื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง และอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี

ผู้บริหารควรให้ความเห็น และข้อเสนอแนะในการจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ

ภาคผนวก ข 1

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (IOC)



แบบวัดความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการบริหารวิชาการ									
1	จัดให้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ การดำเนินโครงการ และงานกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	
2	ส่งเสริมให้มีการวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างครู บุคลากร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	
3	ให้ครูร่วมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเห็นการทำงานเป็นรูปธรรม	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้	
4	ร่วมกับครูประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้	
5	จัดประชุมสัมมนา จัดหาคู่มือแนวทางการทำหลักสูตรสถานศึกษามาบริการให้แก่ครูและบุคลากรเพื่ออภิปรายเสนอแนะและร่วมพัฒนาหลักสูตร	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้	
6	มีการจัดให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ รับรู้ และเสนอแนะ การจัดซื้อจัดหาสื่อการเรียนการสอน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้	
7	สนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ต่างๆ ตามกิจกรรมประจำวันเพื่อร่วมพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้อย่างครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ	1	0	0	1	1	0.6	ใช้ได้	
8	สนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์และกิจกรรมในการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุล และสอดคล้องกับหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	
9	ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	
10	จัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาประชาสัมพันธ์โรงเรียน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						แปลผล
		1	2	3	4	5	IOC	
2. ด้านการบริหารงบประมาณ								
11	ควบคุมดูแลในการกำหนดการอนุมัติใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
12	ควบคุมดูแลในการวิเคราะห์จัดทำแผนการใช้งบประมาณประจำปีของสถานศึกษาในรูปคณะกรรมการ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
13	ควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาตามแผนหรือนโยบายของสถานศึกษาที่ร่วมกันวางไว้	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
14	จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและรายงานการใช้งบประมาณตลอดปีการศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
15	ควบคุมดูแลตรวจสอบงบประมาณในการดำเนินการโครงการงาน และกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
16	สนับสนุนให้ครู และบุคลากรได้มีโอกาสกำหนดแผนงานการใช้งบประมาณตามโครงการ/กิจกรรมที่ต้องการในรูปคณะกรรมการ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
17	จัดการทำแผนงานการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
18	มีส่วนร่วมรับรู้เกี่ยวกับรายรับ - รายจ่ายในด้านการเงิน และการจัดซื้อจัดจ้าง	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
19	มีส่วนร่วมในการแสวงหากองทุนช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน รวมทั้งทรัพยากรทางการศึกษาอื่นๆ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
20	ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลการใช้งบประมาณตามแผนการใช้จ่ายที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
3. ด้านการบริหารงานบุคคล								
21	ให้ครูและบุคลากร วิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษา	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
22	จัดให้มีส่วนร่วมในการทำคำสั่ง และคู่มือปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และขอบข่ายที่ได้รับมอบหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
23	สนับสนุนในการกำหนดนโยบายวางแผนงานและพิจารณาจัดครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติพร้อมทั้งดำเนินการทันต่อกำหนดเวลา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล									
24	สนับสนุนในการจัดครูและบุคลากรทุกคนที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์และมีคุณธรรมเหมาะสมกับอาชีพ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	
25	ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	
26	ส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูและบุคลากร	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	
27	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างจริงจังต่อเนื่องสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานทุกด้าน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้	
28	จัดให้มีการสรรหาครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำการสอนอย่างเหมาะสม	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้	
29	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากร พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อศึกษาดูงานและการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	
30	ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	1	0	0	1.0	ใช้ได้	
4. ด้านการบริหารทั่วไป									
31	ร่วมศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	
32	จัดให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้	
33	ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นๆ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	
34	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีห้องปฏิบัติการห้องประกอบการที่ทันสมัยและเพียงพอ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	
35	มีส่วนร่วมในการจัดกรรมการจัดระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	
36	มีการส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้สะอาดสวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						แปลผล
		1	2	3	4	5	IOC	
4. ด้านการบริหารทั่วไป								
37	ร่วมวางแผน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้าน ธุรการของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
38	ร่วมพิจารณาให้ความเห็นชอบกับแผนงานและ โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
39	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม หรือสมาคม ของผู้ปกครองหรือศิษย์เก่า	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
40	ให้ครูและบุคลากรนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ เพื่อ การบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
รวมการวิเคราะห์ทั้งฉบับ		0.81						ใช้ได้

ภาคผนวก ข 2
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 40

Alpha = .9675

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ภาคผนวก ค 1
หนังสือขอเสนอแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

ที่ วสพ.1100/0256



วิทยาลัยสันตพล (ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท)
299/1ถนนอุดร-สกล ตำบลหนองบัว
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

18 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบุญพิมพ์ ภูชมศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินคะแนนแบบสอบถาม

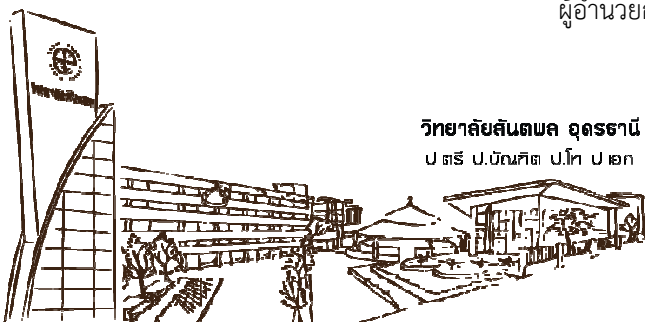
ด้วย นางสาวเพ็ญพิศ ผาพองยุ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยสันตพล ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในหัวข้อเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยมีอาจารย์ดร.ชานนท์ เศรษฐแสงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นักศึกษาจึงมีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษานี้ วิทยาลัยสันตพล ได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เหมาะสม ที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย ในครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ร้อยเอก ดร.เจริญชัย พรไพเราะเพชร)

ผู้อำนวยการโครงการบัณฑิต



วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี
ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท ป.ดก

สำนักอธิการบดีโทรศัพท์ 0 4232 3464 ต่อ 100

โทรสาร 0 4220 4263 <http://www.stu.ac.th>

ที่ วสพ.1100/0256



วิทยาลัยสันตพล (ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท)
299/1ถนนอุดร-สกล ตำบลหนองบัว
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

18 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมนึก มุงคุณแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินคะแนนแบบสอบถาม

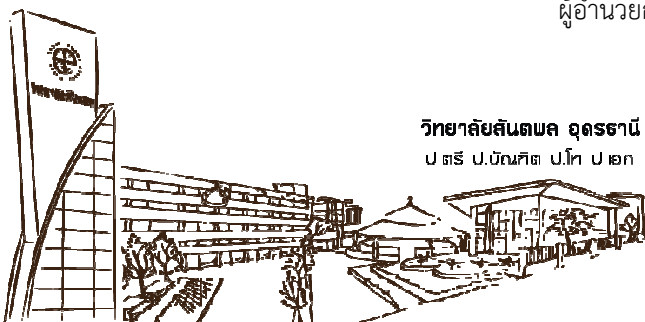
ด้วย นางสาวเพ็ญพิศ ผาพองยูน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยสันตพล ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในหัวข้อเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยมีอาจารย์ดร.ชานนท์ เศรษฐแสงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นักศึกษาจึงมีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษานี้ วิทยาลัยสันตพล ได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เหมาะสม ที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย ในครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ร้อยเอก ดร.เจริญชัย พรไพเราะ)

ผู้อำนวยการโครงการบัณฑิต



วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี
ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท ป.ดช

สำนักอธิการบดีโทรศัพท์ 0 4232 3464 ต่อ 100

โทรสาร 0 4220 4263 <http://www.stu.ac.th>

ที่ วสพ.1100/0256



วิทยาลัยสันตพอล (ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท)
299/1ถนนอุดร-สกล ตำบลหนองบัว
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

18 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสิริรัตน์ ทวีทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินคะแนนแบบสอบถาม

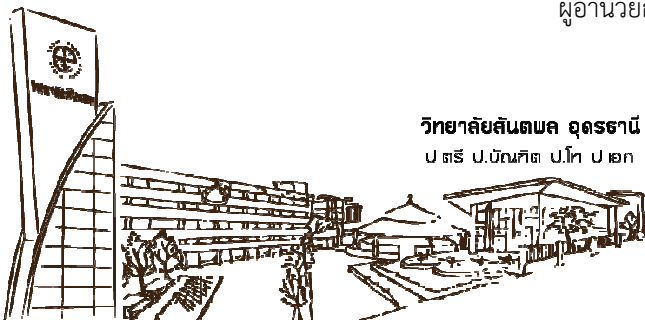
ด้วย นางสาวเพ็ญพิศ ผาพองยุ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยสันตพอล ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในหัวข้อเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยมีอาจารย์ดร.ชานนท์ เศรษฐแสงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นักศึกษาจึงมีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษานี้ วิทยาลัยสันตพอล ได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เหมาะสม ที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย ในครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ร้อยเอก ดร.เจริญชัย พรไพเราะ)

ผู้อำนวยการโครงการบัณฑิต



วิทยาลัยสันตพอล อุดรธานี
ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท ป.ดศ

สำนักอธิการบดีโทรศัพท์ 0 4232 3464 ต่อ 100

โทรสาร 0 4220 4263 <http://www.stu.ac.th>

ที่ วสพ.1100/0256



วิทยาลัยสันตพล (ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท)
299/1ถนนอุตร-สกล ตำบลหนองบัว
อำเภอเมือง จังหวัดอุตรธานี 41000

18 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นางชนิษฐา ภูชมศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินคะแนนแบบสอบถาม

ด้วย นางสาวเพ็ญพิศ ฝาพองยูน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยสันตพล ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในหัวข้อเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยมีอาจารย์ ดร.ชานนท์ เศรษฐแสงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นักศึกษาจึงมีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาในครั้งนี้ วิทยาลัยสันตพล ได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เหมาะสม ที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย ในครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ร้อยเอก ดร.เจริญชัย พรไพโรเพชร)

ผู้อำนวยการโครงการบัณฑิต



วิทยาลัยสันตพล อุตรธานี
ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท บ.อศ

สำนักอธิการบดีโทรศัพท์ 0 4232 3464 ต่อ 100
โทรสาร 0 4220 4263 <http://www.stu.ac.th>

ที่ วสพ.1100/0256



วิทยาลัยสันตพล (ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท)
299/1ถนนอุตร-สกล ตำบลหนองบัว
อำเภอเมือง จังหวัดอุตรธานี 41000

18 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นางดุขฎี นุสนธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินคะแนนแบบสอบถาม

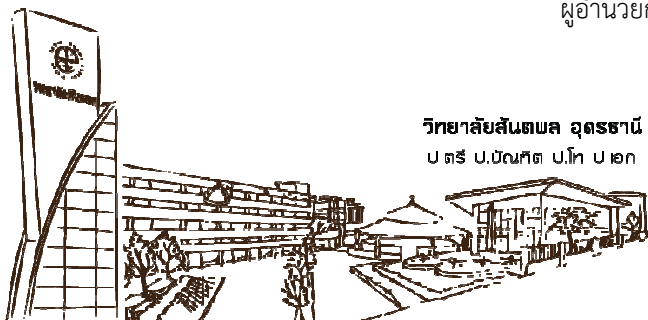
ด้วย นางสาวเพ็ญพิศ ผาพองยูน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยสันตพล ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในหัวข้อเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยมีอาจารย์ ดร.ชานนท์ เศรษฐแสงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นักศึกษาจึงมีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาในครั้งนี้ วิทยาลัยสันตพล ได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เหมาะสม ที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย ในครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ร้อยเอก ดร.เจริญชัย พรไพโรเพชร)

ผู้อำนวยการโครงการบัณฑิต



วิทยาลัยสันตพล อุตรธานี
ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท บ.อศ

สำนักอธิการบดีโทรศัพท์ 0 4232 3464 ต่อ 100
โทรสาร 0 4220 4263 <http://www.stu.ac.th>

ภาคผนวก ค 2

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)

ที่ ศษ. 2559/008



วิทยาลัยสันตพล (ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท)
299/1ถนนอุตร-สกล ตำบลหนองบัว
อำเภอเมือง จังหวัดอุตรธานี 41000

22 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโซ่พิสัย, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าทองหลาง,
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโทรงามโนนภูดิน, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทราย,
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนแก้วโพหนอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวเพ็ญพิศ ผาพองยูน นักศึกษาระดับบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยสันตพล ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ หลักสูตรในหัวข้อเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยมีอาจารย์ ดร.ชานนท์ เศรษฐแสงสี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ใน การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้เครื่องมือเป็นข้อมูลในการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิจัยตามความประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

สารีชต์ วิเศษหลง

(นายสารีชต์ วิเศษหลง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วิทยาลัยสันตพล



สำนักอธิการบดีโทรศัพท์ 0 4232 346 ต่อ 21

โทรสาร 0 4220 4263 <http://www.stu.ac.th>

ภาคผนวก ค 3

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศษ. 2559/009



วิทยาลัยสันตพล (ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท)
299/1ถนนอุดร-สกล ตำบลหนองบัว
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

26 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวเพ็ญพิศ ฝาพองยูน นักศึกษาระดับบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยสันตพล ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ หลักสูตรในหัวข้อเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยมี อาจารย์ ดร.ชานนท์ เศรษฐแสงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการศึกษาค้นคว้าได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ดำเนินการ ทำวิจัยตามความประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพลขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

สาริทธิ์ วิเศษหลง

(นายสาริทธิ์ วิเศษหลง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วิทยาลัยสันตพล



วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี
ป.ตรี ป.บัณฑิต ป.โท ป.เอก

สำนักอธิการบดีโทรศัพท์ 0 4232 3464 ต่อ 100

โทรสาร 0 4220 4263 <http://www.stu.ac.th>

ภาคผนวก ง
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ – สกุล นายบุญพิมพ์ ภูชมศรี
วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.)
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
วุฒิการศึกษาปริญญาโท ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
ตำแหน่งหน้าที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน อ.โซ่พิสัย จ.บึงกาฬ
2. ชื่อ – สกุล นายสมนึก มุงคุณแสน
วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.)
สาขาวิชา พลศึกษา
วุฒิการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
ตำแหน่งหน้าที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านต๋องหนองสระปลา อ.หนองหาน จ.อุดรธานี
3. ชื่อ – สกุล นางสาวสิริรัตน์ ทวีทรัพย์
วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.)
สาขาวิชา เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา
วุฒิการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
ตำแหน่งหน้าที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านต๋ายสวรรค์ดงหัวน อ.หนองหาน จ.อุดรธานี
4. ชื่อ – สกุล นางชนิษฐา ภูชมศรี
วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.)
สาขาวิชา การประถมศึกษา
วุฒิการศึกษาปริญญาโท ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน
ตำแหน่งหน้าที่ ครูผู้สอน
สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลโซ่พิสัย อ.โซ่พิสัย จ.บึงกาฬ
5. ชื่อ – สกุล นางดุขฎิ นุสนธ์
วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.)
สาขาวิชา คณิตศาสตร์
วุฒิการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน
ตำแหน่งหน้าที่ ครูผู้สอน
สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลโซ่พิสัย อ.โซ่พิสัย จ.บึงกาฬ

