



การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
เดือนเพ็ญ ยลไชย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



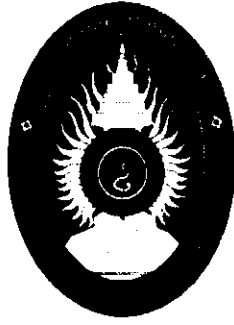
**PARTICIPATIVE ADMINISTRATION IN SCHOOLS
UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1**

Daenphen Yonchai

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in
Educational Administration**

March 2019

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางเดือนเพ็ญ ยลไชย
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..... กรรมการ
(ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ศักดิ์ปกรณ์กานต์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ดร.พัชนี กุลฑานันท์)
คณบดีคณะครุศาสตร์
วันที่ 22 มี.ค. 2562

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ 22 มี.ค. 2562

ชื่อเรื่อง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1	
ผู้วิจัย	เดือนเพ็ญ ยลไชย	
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา	ที่ปรึกษาหลัก
	ดร.โกวิท วัชรินทรานุกร	ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว ระยะที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานศึกษาดั้งแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน โดยมีผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 9 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา 1) ด้านการวางแผน สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครู และผู้ปกครอง เข้าร่วมการประชุม วางแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานประจำปี แผนปฏิบัติการ 2) ด้านการตัดสินใจ มีการตัดสินใจร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ให้กับ ผู้ปกครองทราบ 3) ด้านการดำเนินงาน ครูและผู้ปกครองต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาการระดมทุน และจัดหารายได้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน และ 4) ด้านการประเมินผล ครูและผู้ปกครองต้องมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและสรุปรายงานผล โครงการตามแผนปฏิบัติการ ของสถานศึกษา ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมในทุกด้านต้องยึด หลักการแบบ PDCA เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

TITLE Participative Administration in Schools under Buriram Primary
Educational Service Area Office 1

AUTHOR Daenphen Yonchai

THESIS ADVISORS Assistant Professor Dr. Somsak Jeewattana Major Advisor
Dr. Kovit Vajarintaragoon Co-advisor

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2019

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study and compare the opinions concerning participative administration from school administrators, teachers in academic department and representatives of students' parents according to school's condition and size; and 2) to examine ways to develop participative administration in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 1. There were 2 phases in this study. Phase 1 was to study and compare the opinions concerning participative administration of 396 samples that were selected by using simple random sampling method. The instrument used to collect the data was questionnaire and the data were analyzed by using percentage, mean, Standard Deviation (S.D) and one-way ANOVA. For phase 2, the interviewed data collected by using purposive random sampling from 9 school administrators, teachers and students' parents who came from Best Practice schools that received Royal awarded about ways to develop participative administration in schools were analyzed by using content analysis.

The results revealed that:

1. The condition of participative administration in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level.
2. The result from comparing opinions concerning participative administration from school administrators, teachers in academic department and representatives of students' parents in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 1 which were categorized by school's condition and size was found that there was statistically significant difference at 0.5 level in overall and each aspect.

3. The data from the interview suggested that school administrators, teachers and parents should 1) prioritize participative administration by organizing annual meeting concerning strategies planning, 2) encourage mutual decision making between school and community and also publicize news and information to the parents, 3) enhance participation in fund raising in order to have mutual commitment in school development and 4) develop participation according to PDCA principle between teachers and parents in assessing and following-up the school's project result in order to provide feedback that can heighten school's development.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ในโอกาสนี้ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการควบคุมการสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิวัดมณา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สักดิ์ปกรณีกานต์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง รวมทั้งเสียสละเวลาทั้งกำลังกายและกำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยและขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกและประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน คือ นายจันทร เทียงภักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนตุมใหญ่วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32 นางทองกร วัชรพงษ์ศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีพรรณสันติภาพนาฝาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูร์รัมย์ เขต 1 นางสุแพงศรี วิเศษวงษา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีพรรณสันติภาพนาฝาย นางสาวจตุพร แผลวไรสง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนูร์รัมย์ และนายกำพล ธนะนิมิตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนูร์รัมย์ ที่ให้ความกรุณาตรวจความเที่ยงตรงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูร์รัมย์ เขต 1 ที่ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของ โรงเรียนในสังกัดและแจ้งบุคลากรในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคุณพ่อช้อย คุณแม่บุญตา วันภักดี พี่ชาย น้องชาย สามี บุตร ผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนศรีพรรณสันติภาพนาฝายและขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 24 ที่เป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จเรียบร้อยประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอบนุชาพระคุณแด่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เดือนเพ็ญ ยลไชย

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศศฤงคาร	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพประกอบ	ณ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหารสถานศึกษา.....	10
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม.....	26
การดำเนินงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา.....	44
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.....	81
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	84
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	90
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล	93
การวิเคราะห์ข้อมูล	93
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	94
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	97
การวิเคราะห์ข้อมูล	97
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	122
ความมุ่งหมายของการวิจัย	122
วิธีดำเนินการวิจัย	123
สรุปผลการวิจัย	125
อภิปรายผล	128
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	131
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	143
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ	144
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย	149
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	150

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	151
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	158
ภาคผนวก ง คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	168
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	170

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

สารบัญตาราง

ตาราง

หน้า

- 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 91

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

2.1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	89
-----	----------------------------	----

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในยุคใหม่ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้รับบริการหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย พัฒนาระบบการทำงานและการจัดบริการขององค์กร ให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการได้อย่างชัดเจนโดยภาครัฐของไทยได้มีการผลักดันให้การปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่เน้นการให้ระบบราชการทำงานในลักษณะบูรณาการ สร้างความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานสาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551ก : 1) นอกจากนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพราะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมคือ การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมาย (Cohen & Uphoff, 1997 : 6)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ได้ระบุไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ยึดหลักสังคมมีส่วนร่วม การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ๆ ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550ก : 4) โดยต้องคำนึงถึงการวางแผน การตัดสินใจร่วมกันมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรจึงจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ (วันชัย มีชาติ, 2557 : 257)

การบริหารงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ความสำเร็จจะเกิดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นอย่างมาก การให้บุคคลมีส่วนร่วมนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานต่าง ๆ ในการเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกระบวนการดำเนินงาน ตลอดจนถึงกระบวนการประเมินผลหรือในกระบวนการบริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม มีการสนับสนุน การทำงาน บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ได้มีส่วนร่วมได้รับการยอมรับจากผู้บริหารมีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นทำงานเต็มความสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีต่อกันช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติได้มี โอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจลดปัญหาในการทำงานทำให้งานสำเร็จได้รวดเร็วเพราะ ความร่วมมือจากทุกคน ทุกฝ่าย นอกจากนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ยังทำให้เกิดความรู้สึก รับผิดชอบร่วมกันทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา แสดงถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2553 : 165)

ชุมชนและโรงเรียนมีความสำคัญในการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา โดยโรงเรียน ทำหน้าที่หลักในการให้การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชนในชุมชนเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีและมี ประสิทธิภาพของสังคมประเทศที่เด็กเรียนรู้นั้นมีใจอยู่ในเฉพาะ โรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนต้อง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับชุมชน ด้วยการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้บริหารต้องสื่อสารและสร้าง ความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนชุมชน เพื่อให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่าง โรงเรียนและชุมชน เพื่อให้ทรัพยากรที่อยู่ทั้งใน โรงเรียนและชุมชนร่วมกันให้เกิดประโยชน์เพื่อ ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนในการวางแผน กำหนดนโยบายเพื่อฝึก บุคคลตามความต้องการ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง โรงเรียนและชุมชนเป็นหนทางใน การประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนจากชุมชน (ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. 2557 : 11 - 12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 1 มีนโยบายให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทั่วไปมีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงได้กระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยให้ ครอบคลุมงานทั้ง 4 งาน คือ งานบริหารงานวิชาการ มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนา สื่อ นวัตกรรมตาม ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ ประสานงานชุมชนและมีการวัดผล งานบริหารงาน งบประมาณมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ การใช้จ่ายงบประมาณ ตรวจสอบและระดมทรัพยากร วางแผนงานพัสดุ งานบริหารงานบุคคล มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหาและแต่งตั้ง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมทางวินัยและการพัฒนาข้าราชการ และงานบริหารทั่วไป มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ การประสานงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1. 2560 : 40 - 53)

จากรายงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1. 2560 : 19 - 29) ได้พบว่าในการบริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลความต้องการจากองค์กรภายในและภายนอกไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามบทบาทที่กฎหมายกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านคุณภาพการศึกษาที่เป็นผลผลิตทางสังคมและคุณภาพของความร่วมมือของคนในชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในฐานะความเป็นเจ้าของโรงเรียน โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่คำนึงถึงความสำคัญของการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน ผู้สังคมและประเทศ จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับการบริหารและการจัดการศึกษาถ้าจะพิจารณาถึงเรื่องของการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนนั้น มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาและสังคมไทย และควรมีการกระตุ้นให้เล็งเห็นความสำคัญ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดบริหารจัดการ โดยให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ตลอดจนบริหารจัดการ และสนับสนุนงานของโรงเรียนให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการขององค์กรภายในและภายนอกโรงเรียนที่สำคัญมีจุดเด่นด้านการบริหารจัดการให้หน่วยงานทุกระดับ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา และหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน เกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. ได้แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ในการสร้างความร่วมมือในการปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
3. ใช้เป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนบริหารแบบมีส่วนร่วมบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตรงตามสถานะประจำสายงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน เกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

โดยอาศัยการวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการกำหนดขอบเขตของการวิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการมีส่วนร่วม 4 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2551ก : 1)

- 1.1 การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน
- 1.2 การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ
- 1.3 การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน
- 1.4 การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 202 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 . 2560 : 8 - 9) ประชากร 606 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 132 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 43) และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิแล้วทำการสุ่มโรงเรียนให้กระจายไปตามอำเภอและขนาดสถานศึกษาตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากและกำหนดให้มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 396 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน

3.1.2 ขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระยะที่ 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยอาศัยการวิจัยเชิงคุณภาพและใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดขอบเขตของการวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนดโควตาจำนวน 9 คน ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนจากสถานศึกษาด้านแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทานด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ จำนวน 3 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนจากสถานศึกษาด้านแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทานด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนหนองมะเขือ จำนวน 3 คน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนจากสถานศึกษาด้านแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทานด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนหนองหญ้าปล้อง จำนวน 3 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ปกครองนักเรียน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไปโดยเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินงานและด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อให้กิจกรรมนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.1 การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานทั้งงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากรและงานบริหารทั่วไป โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา การวางแผนการจัดตั้งและใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ การจัดสรรบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานแต่ละกิจกรรมและโครงการ ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของชุมชน เพื่อให้การปฏิบัติงาน

บรรล่วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ได้

1.2 การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนในการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรล่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรภายในองค์กรการคัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการใช้งบประมาณต่าง ๆ ซึ่งการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับทางเลือก โครงสร้างขององค์การ และพฤติกรรมของคน ผู้บริหารต้องมีเทคนิคในการตัดสินใจ มีการระดมสมองเพื่อประเมินทางเลือก การใช้เกณฑ์ของกลุ่มในการตัดสินใจและวินิจฉัยปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไข

1.3 การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทั้งด้านงานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไปและงานงบประมาณ มีการสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงาน โครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้บรรล่วัตถุประสงค์ตามที่ได้วางแผนไว้

1.4 การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการตีค่าจากการวัดผลและกำหนดคุณค่า โดยอาศัยเกณฑ์ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ไว้อย่างหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับแต่ละกิจกรรม โครงการในการดำเนินงานทางด้านการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไป เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับศักยภาพของผู้รับการประเมิน เป็นการกำกับ ติดตามและนำผลการประเมินไปพัฒนาและวางแผนแก้ไขข้อบกพร่องที่พบในการประเมินผล พัฒนาบุคลากรเพื่อให้งานแต่ละฝ่ายเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ข้อเสนอแนะ วิธีการปฏิบัติที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคหรือแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยยึดการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. สถานภาพ หมายถึง ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 ประกอบด้วย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3.2 ครูวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าวิชาการของแต่ละสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3.3 ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน หมายถึง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

4. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งขนาดสถานศึกษาเป็น 3 ขนาด คือ

4.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา

4.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

4.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ที่รับผิดชอบการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษาที่ประกอบด้วย 4 อำเภอ ดังนี้
1) อำเภอเมืองบุรีรัมย์ 2) อำเภอลำปลายมาศ 3) อำเภอห้วยราช และ 4) อำเภอบ้านด่าน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา
 - 1.5 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 2.3 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม
 - 2.4 หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 - 2.5 ประเภทและลักษณะของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 - 2.6 องค์ประกอบของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 - 2.7 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม
 - 2.8 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา
3. การดำเนินงานการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา
 - 3.1 การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน
 - 3.2 การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ
 - 3.3 การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน
 - 3.4 การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งที่จะให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะสถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนซึ่งสถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายต้องเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการการศึกษา จึงสามารถพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมยุคปัจจุบัน

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการและภาระงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะนำโรงเรียนนั้น ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ โดยทั้งนี้ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องใช้กระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเต็มศักยภาพ มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายการบริหารไว้หลายท่านดังนี้

ธีระ รุณเจริญ (2550 : 5) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เมื่อพิจารณาภารกิจของโรงเรียนจะเห็นได้ว่าโรงเรียนมีภารกิจหลัก คือ การจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผล ในกระบวนการจะอาศัยทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครู ในส่วนปัจจัยที่ใช้ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ หน่วยงานองค์กร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้านจึงจะนำโรงเรียนประสบความสำเร็จ

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 25) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารเป็นการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สันติ บุญภิรมย์ (2552ก : 42) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การดำเนินงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นารี (2557 : 2) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งทิศทางการควบคุมและการจัดทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับกิจการทางการศึกษา

หวน พันธุ์พันธ์ (2552 : 1 - 2) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลากหลายทั้งคล้าย ๆ กันและแตกต่างกัน ดังนี้ 1) การบริหารสถานศึกษาคือศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น 2) การบริหารสถานศึกษาคือการทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 3) การบริหารสถานศึกษาคือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน 4) การบริหารสถานศึกษาคือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ ให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน 5) การบริหารสถานศึกษาคือการใช้กระบวนการทางการบริหาร (Process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554 : 2) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารกิจการทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 51) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี และยังหมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 20 - 24) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหารได้แก่ เครื่องมืองบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สมคิด บางโม (2558 : 59) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการจัดการโดยการใช้ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 อย่างคือ 1) ศิลปะในการใช้คนทำงาน 2) ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ 3) การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 17) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานกับคนและโดยคน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาและการบริหารซึ่งต้องมีทั้งกระบวนการและปัจจัยโดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารงานสถานศึกษาซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการให้ การสนับสนุนและส่งเสริมแก่บุคลากร ให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบของ โรงเรียนซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550ก : 28 - 121) ได้มีการกระจายอำนาจ การบริหารงานการศึกษา 4 ด้าน ให้สถานศึกษา ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ มีขอบข่ายและภารกิจในสถานศึกษา 12 งาน ดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำเป็นหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ตามกรอบหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศเพื่อการศึกษา

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ใช้ ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง จัดให้มี การนิเทศของครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตาม ความเหมาะสม

1.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา จัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล แต่ละรายวิชา จัดทำหลักฐานเอกสารการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลประเมินผลของ สถานศึกษาจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียน การสอน

1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูป การเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย ระบบการและเผยแพร่ผลการวิจัย

1.5 งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่การร่วมกันกำหนด นโยบายและวางแผน พัฒนาบุคลากร พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา

1.6 งานการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้

1.7 งานการนิเทศการศึกษาภายใน ได้แก่ สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง จัดการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.8 งานการแนะแนวการศึกษา ได้แก่ กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนว เป็นองค์ประกอบสำคัญ จัดระบบงานและโครงสร้างองค์การแนะแนวและดูแลนักเรียนของสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้ครูทุกคน ส่งเสริมและพัฒนาครูให้ครูมีความรู้เพิ่มเติม คัดเลือกครูทำหน้าที่แนะแนว ลงมือปฏิบัติ ส่งเสริมความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เชื่อมโยงระบบ

1.9 งานการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ได้แก่ กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษา จัดระบบบริหารและสารสนเทศ จัดทำการศึกษา ดำเนินตามแผนพัฒนาสถานศึกษา ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR)

1.10 งานการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ได้แก่ จัดระบบการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม พัฒนาชุมชน

1.11 งานการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น ๆ ได้แก่ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ให้การบริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยง จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

1.12 งานการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชนครอบครัวและองค์กรศึกษาอื่น ๆ ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ ร่วมงานกับผู้อื่น ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมให้ได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

2. งานบริหารงานงบประมาณ มีขอบข่ายและภารกิจงาน 20 ประการดังนี้

2.1 งานจัดทำแผนงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศทางการเงิน จัดทำระบบงบประมาณรายจ่าย เสนอแผนงบประมาณเพื่อขอความเห็นชอบ การจัดทำแผนงบประมาณ

2.2 งานการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่าย ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ

2.3 งานการอนุมัติการใช้เงินงบประมาณ

2.4 งานการโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

- 2.5 งานการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.6 งานการตรวจสอบ ติดตามและการรายงานการใช้งบประมาณ ได้แก่ จัดให้มีการตรวจสอบและการติดตาม จัดทำรายงานประจำปี
- 2.7 งานการตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิต ได้แก่ ประเมินคุณภาพ การปฏิบัติงาน วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิเคราะห์และประเมินความประหยัด
- 2.8 งานการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ได้แก่ การวางแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนเพื่อการศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษา สรุป รายงาน เผยแพร่
- 2.9 งานปฏิบัติเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา ได้แก่ การสำรวจและคัดเลือกนักเรียน ประเมินการกู้ยืมเพื่อการศึกษา สร้างความตระหนักแก่ผู้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ติดตามตรวจสอบ
- 2.10 งานบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้แก่ การจัดทำรายการทรัพยากร วางแผน กำหนดแนวปฏิบัติ กระตุ้นให้บุคลากรร่วมใช้ทรัพยากร ประสานความร่วมมือกับ ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการเชิดชูเกียรติบุคคล
- 2.11 งานวางแผนพัสดุ ได้แก่ วางแผนพัสดุล่วงหน้า จัดทำแผนการจัดหาพัสดุ จัดหา พัสดุ
- 2.12 งานกำหนดแบบรูปรายงานครุภัณฑ์ ได้แก่ กำหนดแบบรูปรายการ กำหนดการ รูปลักษณะเฉพาะ
- 2.13 งานการพัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดพัสดุ
- 2.14 งานการจัดหาพัสดุ
- 2.15 งานการควบคุม ดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.16 งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพยากร ได้แก่ จัดทำแนวปฏิบัติ ระเบียบของ สถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ จัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ใน ความครอบครอง เงินรายได้เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณประเภทเงินได้สถานศึกษา จัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 งานการเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 งานการรับ การเก็บ และการจ่ายเงิน ซึ่งสถานศึกษาต้องปฏิบัติ ตามระเบียบที่ กระทรวงการคลังกำหนด
- 2.19 งานการนำเงินคืนคลัง
- 2.20 งานการจัดทำบัญชีการเงิน ได้แก่ การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน จัดทำ หรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี

3. งานบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติอยู่ 19 งาน ดังนี้

3.1 งานการวางแผนอัตรากำลัง ได้แก่ การรวบรวมและรายงานข้อมูล วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

3.2 งานการจัดการอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาต้องรวบรวมและรายงานข้อมูลบุคลากร เสนอความต้องการ

3.3 งานการสรรหาและการแต่งตั้ง สถานศึกษาต้องปฏิบัติดังนี้ เสนอความต้องการบุคลากร ดำเนินการสรรหาและจัดจ้าง แจกภาระงานและมาตรฐานเกี่ยวข้อง ดำเนินการทดลองปฏิบัติงาน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งครูผู้ช่วย รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เปรียบความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการแต่งตั้ง ส่งให้พ้นจากสภาพ

3.4 งานการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน สถานศึกษาต้องดำเนินการ ดังนี้ ประกาศเกณฑ์พัฒนาเป็นและแนวปฏิบัติ แต่งตั้งคณะกรรมการ รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นต่อระดับสูงขึ้นในการพิจารณา แจกให้เจ้าตัวทราบสำหรับไม่สัมภาษณ์เลื่อนขั้น แจกให้เจ้าตัวทราบถึงการเลื่อนขั้น

3.5 งานการลาทุกประเภท ได้แก่ อนุญาต เสนอขออนุญาตตามหลักเกณฑ์ เสนอเรื่องการขออนุญาตศึกษาต่อ

3.6 งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาต้องปฏิบัติ ดังนี้ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินผล นำผลไปใช้ รายงานผลการประเมิน

3.7 งานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ สถานศึกษาต้องปฏิบัติ ดังนี้ แต่งตั้งคณะกรรมการสถาบัน พิจารณาโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง รายงานผลการพิจารณาโทษ

3.8 งานการสั่งพักราชการ และการให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.9 งานการรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ

3.10 งานการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

3.11 งานการออกจากราชการ สถานศึกษาต้องปฏิบัติ ดังนี้ อนุญาตให้ลาออก สั่งให้ออก

3.12 งานการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ สถานศึกษาต้องปฏิบัติ ดังนี้ จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากร ดำเนินการเกี่ยวกับการเกษียณอายุของบุคลากร รับเรื่องแก้ไขวันเดือนปีเกิด

3.13 งานการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สถานศึกษาต้องปฏิบัติ ดังนี้
ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ จัดทำระเบียบผู้ได้รับ
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.14 งานการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ สถานศึกษาต้องดำเนินการ ดังนี้ สํารวจ
และรวบรวมข้อมูลการขอเลื่อนวิทยฐานะ ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ รวบรวมแบบเสนอขอรับ
การประเมิน

3.15 งานการส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ สถานศึกษาต้องปฏิบัติ ดังนี้ ส่งเสริม
การพัฒนาตนเองของบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

3.16 งานการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สถานศึกษาต้องปฏิบัติ
ดังนี้ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ควบคุม ดูแล และส่งเสริมบุคลากร

3.17 งานส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมบุคลากร สถานศึกษาต้องปฏิบัติ ดังนี้
เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร เสริมสร้างให้มีวินัยตนเอง ป้องกันไม่ให้ทำผิดวินัย

3.18 งานริเริ่ม ส่งเสริม และการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3.19 งานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร สถานศึกษาต้องปฏิบัติ ดังนี้ วิเคราะห์
ความจำเป็น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนด สร้างและ
พัฒนาเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร

4. งานบริหารงานทั่วไป สถานศึกษามีขอบข่ายและภารกิจของงาน 22 งาน ดังนี้

4.1 งานการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 งานประสานงาน และการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 งานวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและงาน

4.5 งานจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร

4.6 งานการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 งานการดำเนินงานธุรการ

4.9 งานดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 งานจัดทำสำมะโนนักเรียน

4.11 งานการรับนักเรียน

4.12 งานการยุบรวมความและเลิกสถานศึกษา

4.13 งานการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 งานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 งานทัศนศึกษา

4.16 งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

4.17 งานการประชาสัมพันธ์งานสถานศึกษา

4.18 งานการส่งเสริม สนับสนุนและประสานงาน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 งานรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 งานจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 งานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและลงโทษนักเรียน

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินการจัดบริการเกี่ยวกับ เรื่องราวต่าง ๆ ในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ได้แก่ ครู นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ กิจกรรม บริการต่าง ๆ งานบริหารโรงเรียนนั้น ตามปกติผู้บริหารมักจะจัดรูปงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือถ้าจะมีการจำแนกประเภทแตกต่างกันออกไปบ้างก็ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียนลักษณะของงานและความคิดเห็นของผู้บริหารแต่ละคน มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

อัจฉริยา วิริยาภิรมย์ (2550 : 36 - 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารที่มีต่อ องค์กร ผู้บริหารและต่อผู้ปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร

1.1 ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามนโยบายและเป้าหมาย

1.2 ช่วยให้องค์กรพัฒนาไปสู่รูปแบบที่ทันสมัยได้มาตรฐาน

1.3 ช่วยให้องค์กรมีความมั่นคง และพัฒนาไปในทิศทางและอัตราเร่งที่เหมาะสม

1.4 ช่วยให้องค์กรดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผน งานไม่ล่าช้า เพราะ บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจขั้นตอนและหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างดี

1.5 ช่วยให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน ระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพราะต่างมีความเข้าใจกัน

1.6 ทำให้องค์กรมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ศรัทธา จากบุคคลทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

- 2.1 ช่วยให้ผู้บริหารจัดระบบงานได้อย่างเหมาะสม เพราะได้นำความรู้ทางเทคนิค การบริหารมาพัฒนาองค์การให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัวในการดำเนินงาน ผลงานจึงออกมาใน ระยะเวลาที่เหมาะสม
- 2.2 เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็น ขั้นตอน และมีเทคนิคในการบริหาร
- 2.3 ช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงไปตรงมาตาม วัตถุประสงค์
- 2.4 สร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานให้กับผู้บริหาร
- 2.5 ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องกับลักษณะงานและสถานการณ์ที่เป็นอยู่
- 2.6 ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การควบคุมการทำงานทั้งองค์การของผู้บริหาร
- 2.7 เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคลากรให้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถของแต่ละ คนให้มากที่สุดเพื่อประสิทธิผลของงาน
- 2.8 ช่วยให้ผู้บริหารมอบหมายงานและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้โดยตรง ตามความสามารถ เขาก็จะเกิดความภาคภูมิใจและถือเป็นเกียรติ รวมทั้งตั้งใจในการทำงานให้กับ องค์การ
- 2.9 ผู้บริหารที่ใช้เทคนิคการบริหาร จะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับ สถานการณ์ เพราะสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

- 3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการยอมรับ ศรัทธาและสนับสนุนการดำเนินงานของ ผู้บริหาร และกล้าที่จะเสนอความคิดเห็น
- 3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ เต็มใจ เต็มความสามารถและ เต็มเวลา
- 3.3 สามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคนออกมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ
- 3.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน อันจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วม ใจในการปฏิบัติงาน
- 3.5 เสริมสร้างกำลังใจ ความสามัคคีในการทำงาน และป้องกันการสมองไหลไปยัง ระบบเอกชน

3.6 ลดข้อข้องใจและข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหาร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.7 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบทิศทางในการทำงานและเกิดทักษะจากการทำงาน

3.8 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำทรัพยากรขององค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ รวมทั้งจัดหาทรัพยากรใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

จันทรานี สวงวนนาม (2553 : 9) ให้ความหมายของความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมาย และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

สรุปได้ว่าความสำเร็จของการบริหารการศึกษามีผลต่อว่าการบริหารต่อองค์กรต่อผู้บริหาร และต่อผู้ปฏิบัติงานมุ่งเน้นการได้รับประโยชน์ ความสะดวก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมาย เกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา

การบริหารงานของผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายแต่ละบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้นั้น นอกจากจะมีความรู้ มีหลักการและทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมแก่สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล (2552 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยนำเข้าที่นำมาใช้ในการบริหาร การดำเนินงานให้เกิดผลผลิตหรือปัจจัยนำออกมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) คน (Man) เงิน (Money) 2) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) 3) การบริหาร (Management) 4) คน บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็น ปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งของการดำเนินงานทุกประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีความรู้ มีทักษะหรือมีความสามารถ เป็นทรัพยากรที่หายาก สมควรที่จะสนับสนุนบุคคลเหล่านี้ให้มีความก้าวหน้าต่อไป

บุญมี มาลาวโร (2553 : 16 – 17) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยในการบริหารที่เป็นพื้นฐานมีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ คือ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุ (Materials) 4) เทคนิควิธี (Method) 5) เครื่องจักร (Machine) ปัจจัยทั้งหมดนี้จะทำให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามปัจจัยทั้ง 5 ประการ นี้อาจจะยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพในสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงในทุก ๆ ด้าน จึงอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จะช่วยให้การบริหารประสบความสำเร็จมากขึ้น เช่น การตลาด (Market) และการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

อริปต์ย์ คลี่สุนทร (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยในการบริหารงานในสถานศึกษามีวิธีการอยู่มากมาย ผู้บริหารทั้งหลายได้ใช้ความรู้ ความสามารถ เลือกวิธีที่เหมาะสมตามสภาพความต้องการ

และสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ แต่เดิมแนวความคิดว่าองค์ประกอบสำคัญที่เป็นปัจจัยช่วยให้การบริหารงานใด ๆ สำเร็จได้โดยง่าย คือ คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) แนวคิดนั้นรู้โดยทั่วกันว่า 4 M's ปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้สามารถทำงานสำเร็จได้คือยี่งั้น มีเพิ่มอีก 2 ประการ คือ ข้อมูลสารสนเทศ (Information) และเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งหมายถึง การนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ 2 ประการดังนี้ โดยทั่ว ๆ ไปเรียกว่า IT (ไอที) อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากองค์ประกอบทั้ง 6 ประการแล้ว ยังมีองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด คือ ใหวพริบ ประสบการณ์ และปฏิภาณในการบริหารการจัดการ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของตัวผู้บริหารนั้น

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 17 - 18) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยในการบริหารมี 4 ประการ คือ

1. งาน (Work) หมายถึง สิ่งที่ต้องปฏิบัติกระทำตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคน ซึ่งงานมีชื่อเรียกหลายชื่อขึ้นอยู่กับเวลา และความเร่งด่วนของเวลา เช่น กิจกรรม การปฏิบัติงานที่ต้องทำให้สำเร็จ ผลงาน ตำแหน่ง และการมีงานทำ หรือการจ้างงาน เป็นต้น
2. คน (Man) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ทำงานซึ่งคนมีชื่อเรียกหลายอย่างตามบทบาทหน้าที่ ตำแหน่ง และหน่วยงานปฏิบัติ เช่น บุคลากร บุคคล ผู้กระทำ ผู้ปฏิบัติงาน คนงาน นายจ้าง ผู้บังคับบัญชา นาย หัวหน้างาน ผู้ประกอบการ ผู้คุมงาน ลูกน้อง ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้า ผู้นำ และผู้ตาม เป็นต้น
3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งที่ต้องไปให้ถึง สิ่งที่ได้รับ หรือสิ่งที่บรรลุจากการปฏิบัติงานซึ่งเป้าหมายอาจมีระดับของสำคัญน้อยหรือมากขึ้นอยู่กับการกำหนดเกณฑ์วัด เช่น เป้าหมาย ระดับต้น เป้าหมายระดับกลาง และเป้าหมายระดับสูง หรืออาจเป็นเป้าหมายเชิงปริมาณ ซึ่งหมายถึง การบรรลุเป้าหมายตามชิ้นงานและเป้าหมายเชิงคุณภาพ ซึ่งหมายถึงการบรรลุตามชิ้นงานแล้วยังเป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้องหรือมีคุณภาพดีด้วย คำอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น วัตถุประสงค์ จุดประสงค์ จุดหมาย เป้าประสงค์ และจุดมุ่งหมาย เป็นต้น
4. องค์การ (Organization) หมายถึง สถานที่ หน่วยงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างสองคนขึ้นไปมาอยู่ร่วมกันโดยมีเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา มีหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยทางด้านหลักการบริหารสถานศึกษาซึ่งต้องมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ตลอดจนปัจจัยนำเข้าที่นำมาใช้ในกระบวนการดำเนินงานให้เกิดผลผลิตหรือปัจจัยนำออก 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหาร รวมไปถึงทฤษฎีหรือแนวทางที่หลากหลายเกี่ยวกับหลักการ

บริหาร ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

องค์กรจะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างสำคัญยิ่ง ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550ก : 12 – 14) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดและใช้ระบบสารสนเทศ และการสื่อสาร จัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาการศึกษา และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

2. เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศการพัฒนา รูปแบบ กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปตามการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีมาตรฐาน

3. การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการในด้านการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ขจัดความขัดแย้งภายในองค์กร บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและจัดการบริหาร แนวใหม่ โดยจัดระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี

4. บริหารจัดการ โรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม

จำเริญ จิตรหล้า (2550 : 17 – 21) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารไว้ว่าเป็น วิธีการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวนั้นผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุม ไปสู่บทบาทใหม่ในฐานะผู้สนับสนุน ดังนี้

1. บทบาทในการยึดคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธีวิถีประชาธิปไตย

2. บทบาทในการขยายโอกาสทางการศึกษาของประชากรในวัยเรียนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

3. บทบาทในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

4. บทบาทในการเสริมสร้างสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

5. บทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชน ภาคเอกชน และท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

6. บทบาทในการจัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

7. บทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

8. บทบาทในเรื่องการจัดการความรู้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 30 - 34) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ
ที่มีการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำทางวิชาการโดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและ
สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4
ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อ
การปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำ
และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูป
การศึกษา

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างอิสระเพื่อให้
เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยการมี
ส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา บุคคลและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาทั้ง
หน่วยงานของรัฐและเอกชน อาทิเช่น ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวกผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีหน้าที่อำนวยความสะดวก
ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ เช่น การจัดสื่อต่าง ๆ ได้แก่
หนังสือ ตำรา เทคโนโลยีช่วยการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการ
และการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถ
แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะ
เรียนและรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประสานงานและสร้าง
ความสัมพันธ์อันดีงามกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่าย
ผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญมี
ความรู้และประสบการณ์พิเศษ ที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้าน
การเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การศึกษา สื่อ เกม และ
เทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาครูและ
บุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องโดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมประชุมสัมมนา และ
ไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความรู้ก้าวหน้าและ

ความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานสร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิเช่น การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงานและการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอกมีการนำผลประเมินผู้เรียนมากำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษาเพื่อเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาโดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้โรงเรียนของครูและทีมงานรวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 12 - 13) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารไว้ 3 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นบทบาทด้านพิธีการและสัญลักษณ์ของผู้บริหารแสดงออกถึงความสัมพันธ์ภายในองค์กรกับภายนอกโดยใช้ความรู้ทางการเขียนและการพูดของผู้บริหารเป็นสำคัญบทบาทหน้าที่นี้แยกออกเป็น 3 บทบาทย่อย ดังนี้

1.1 บทบาทในการเป็นตัวแทน บทบาทนี้ผู้บริหารเป็นเสมือนสัญลักษณ์ขององค์กรเป็นงานทางกฎหมายและทางสังคมที่ผู้บริหารต้องทำเป็นประจำในฐานะผู้บริหารองค์กรหรือตัวแทนขององค์กรเป็นบทบาทในการทำงานตามภาระหน้าที่

1.2 บทบาทในการเป็นผู้นำ เป็นบทบาทในการกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานทำงานจนบรรลุเป้าหมายเพราะผู้บริหารต้องมีบทบาทเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้นำที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน ได้จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3 บทบาทในการติดต่อสื่อสารเป็นบทบาทในการประสานงานสัมพันธ์กับภายนอก และภายในหน่วยงานต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลในหน่วยงานอื่นภายในองค์กรและบุคคลอื่น ระหว่างองค์กร

2. บทบาททางด้านสารสนเทศ เป็นบทบาทเกี่ยวกับการรับข้อมูล การให้ข้อมูล และ ประมวลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยอาศัยยึดความรู้ทางด้านข้อมูลเป็นสำคัญ

2.1 บทบาทหน้าที่ในการติดตามของผู้บริหารจะมีบทบาทในการติดตามรับข่าวสาร ข้อมูลเก็บรวบรวมทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งจากวารสาร หนังสือพิมพ์ เอกสารวิชาการ สื่อต่าง ๆ รวมทั้งสนทนากับบุคคลต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของชุมชน ผู้บริหาร จะต้องมีข้อมูลให้มากที่สุดเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์กร

2.2 กระจายข้อมูล ได้แก่ บทบาทในการส่งเสริมข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในไปยัง บุคคลที่เกี่ยวข้อง

3. บทบาทในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจตลอดเวลา แบ่ง ออกเป็น 4 บทบาทดังนี้

3.1 ผู้ประกอบการมีบทบาทในการแสวงหา พัฒนาและริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ให้กับ องค์กรผู้บริหารจะต้องสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรด้วยการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับภารกิจที่กำลังดำเนินงานอยู่

3.2 ผู้แก้ไขความขัดแย้ง บทบาทในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากความขัดแย้ง ภายในองค์กรเอง หรือขัดแย้งระหว่างองค์กรซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้แก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น

3.3 ผู้สรรหาทรัพยากร บทบาทนี้ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่าหน่วยงานต่าง ๆ ใน องค์กรจะได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างไร หน่วยงานไหนควรใช้อุปกรณ์และเครื่องมือแต่ละ ประเภทจำนวนน้อยเพียงใดควรจ้างพนักงานจำนวนเท่าใด เป็นต้น

3.4 ผู้เจรจาต่อรอง บทบาทในการเจรจาต่อรองนี้ผู้บริหารจะต้องกระทำในทุกระดับทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร รับผิดชอบในการเป็นตัวแทนองค์กรสำหรับการเจรจาต่อรองที่สำคัญ

ดร. สุนทรายุทธ (2551 : 183 - 190) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า จะต้องทำหน้าที่บริหารจัดการทางการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายภายใต้โครงสร้างระบบราชการ และผลที่ได้เกิดจากโครงสร้างของระบบ คือ เกิดความเป็นมืออาชีพกับความเป็นราชการและ ความขัดแย้งภายในโรงเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งผู้บริหารการศึกษามีความต้องการ ดังนี้

1. ความเป็นมืออาชีพบริหารการศึกษา
2. การกำหนดวิชาชีพการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม

3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพบริหารการศึกษา

การดี อนันต์นารี (2557 : 265 – 266) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากมาย ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตร
2. ศึกษาและให้ความรู้ในทางด้านทฤษฎีการศึกษาแก่บรรดาครูและผู้สนใจ
3. จัดโครงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ชุมชนและประเทศ
4. เปิดบริการแนะแนวขึ้นในโรงเรียนหรือสถานศึกษา
5. จัดบริการต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษา เช่น บริการสุขภาพ โครงการอาหารกลางวัน
6. จัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานของห้องสมุด และเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน
7. ร่วมมือในการคัดเลือกครูและจัดสายงานครูทำให้มีการดำเนินการดำเนินงานของครูเป็นไปด้วยดี
8. พัฒนาวิธีการที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของครูและความประพฤตินักเรียนเรียบร้อย
9. พัฒนาและรักษาขวัญและกำลังใจของครูให้ติดตลอดไป
10. พัฒนาโปรแกรมการฝึกหัดครูในสถานศึกษา
11. พัฒนาโครงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรเพื่อนักเรียนทุกคน
12. วางแผนการจัดการเรียนการสอน ทั้งเป็นวันและเป็นปี
13. ผู้พัฒนาวิธีการรักษาระเบียบและงานธุรการประจำวัน เพื่อให้การบริหารคล่องตัวทั้งในด้านการศึกษาและด้านธุรกิจ
14. เปิดโอกาสให้ผู้ผู้นำในหมู่บ้านเข้าร่วมกิจกรรมในสถานศึกษาบ้างตามสมควร
15. ชี้แจงโปรแกรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาในชุมชน ผู้ตรวจสอบสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบ
16. ร่วมมือประสานงานในการจัดกิจกรรมบริหารการศึกษาให้แก่เด็กหนุ่มสาวในชุมชน
17. จัดการและแนะนำในการรักษาอาคารเรียนและเครื่องอำนวยความสะดวก
18. ร่วมมือในการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างอาคารในอนาคต
19. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทางการศึกษา
20. ขอมเสียดสละเพื่อความก้าวหน้าทางการเรียนการสอนของสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 94) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติการของโรงเรียน
2. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความรู้ ความสามารถ
3. ปรับปรุงพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. เสริมสร้างขวัญและสวัสดิการของบุคลากร
5. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผลต่อสาธารณชน

สมชาติ กิจยรรยง (2560 : 41) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. บทบาทผู้นำ
2. บทบาทผู้สอน
3. บทบาทผู้ฝึกหัด
4. บทบาทที่ปรึกษา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทด้านการบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการมีการพัฒนางาน วิชาการ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ อำนวยความสะดวกทั้งบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมและพัฒนาสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้กับประชาชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามา มีบทบาทในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย มีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานของสถาบัน การมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบและเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยในกระบวนการดำเนินงานของรัฐได้เป็นอย่างดี

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมจากการศึกษาทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนักวิชาการทั้งหลาย พบว่า การมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory, 1959) ได้นำประเด็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยร่วมกัน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย นำเสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานเพื่อให้การเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ทำให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการคือ

1. ปัจจัยรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance Factor or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงานและสถานภาพ

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) นับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยภายในปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อพนักงานคล้ายกับการรักษาอนามัยของคน ได้แก่ ความก้าวหน้าส่วนตัว ลักษณะงานที่ท้าทาย ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Cohen and Uphoff (1997 : 7 - 26) กล่าวถึงกรอบในการพิจารณาเรื่องของการมีส่วนร่วมว่ามีโครงสร้างพื้นฐานจำแนกเป็น 3 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร (What Participation are We Concerned With?) หรือเรียกอีกอย่างว่า ประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วม ได้สร้างกรอบพื้นฐานของการมีส่วนร่วมประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making) ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Participation in Implementation) เป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Participation in Benefits) โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in Evaluation) ซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

มิติที่ 2 ใครที่เข้ามามีส่วนร่วม (Whose Participation are We Concerned With?) ในส่วนนี้มีคำที่ใช้ในความหมายว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” (Popular Participation) Cohen and Uphoff ได้จำแนกให้เป็นกลุ่มบุคคลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) ผู้ที่อยู่อาศัยในท้องถิ่น 2) ผู้นำท้องถิ่น 3) เจ้าหน้าที่ของรัฐ และ 4) คนต่างชาติ

มิติที่ 3 การมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นอย่างไร (How is Participation Occurring With in the Project) ในมิตินี้ มีประเด็นที่ควรพิจารณาอยู่ 4 ประเด็นด้วยกันคือ

1. พื้นฐานของการมีส่วนร่วมพิจารณาเกี่ยวกับแรงที่กระทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมาจากเบื้องบนหรือเบื้องล่างและแรงที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมาจากใคร

2. รูปแบบของการมีส่วนร่วมพิจารณาเกี่ยวกับรูปแบบขององค์กรการมีส่วนร่วมโดยตรง หรือโดยอ้อม

3. ขอบเขตของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับระยะเวลาที่เข้ามามีส่วนร่วมและช่องของ กิจกรรม

4. ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับ การให้อำนาจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วม และปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะต่าง ๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นคำที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันภายในสถานศึกษาและมี นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

กระทรวงยุติธรรม (2550 : 56) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าหมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาทั้งร่วมความคิดร่วมใน การตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองเป็นการเน้นการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์และความชำนาญการมี ทักษะของประชาชนในการแก้ปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการภูมิปัญญาที่เหมาะสม การสนับสนุนให้ กำลังใจและปฏิบัติการประเมินผลร่วมกัน

ประภาพร ชี้อุตทธิกุล (2550 : 14) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิด การวางแผน นำไปปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550 : 16) ได้สรุปความหมายของการมี ส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ (2551 : 44) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็น กระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายและการตัดสินใจ

พัชราพร ทวยสงฆ์ (2552 : 30) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นกระบวนการ วางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การควบคุมการปฏิบัติการในองค์กร และการใช้ทรัพยากร อื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หรืออีกความหมายหนึ่ง คือ กระบวนการ ทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคล และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของความต้องการ

เมตต์ เมตต์การุญจิต (2553 : 16) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับประโยชน์ในด้านการนำเอาความรู้ ความสามารถ (Talent) และทักษะ (Skill) ของคนในองค์กรหรือท้องถิ่นแล้วแต่กรณีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้การเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกว่าคุณค่าและมีศักดิ์ศรี อีกทั้งจะกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 254) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นวิธีการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมตามความเหมาะสมนับตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน หรือรับข้อตำหนิต่างที่เกิดขึ้นนั้นคือ ร่วมรับทั้งผิดและชอบ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 228) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและหน่วยงานที่ดีที่สุด

จินตวีร์ เกษมสุข (2557 : 8) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นความต้องการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของตนเอง การจัดลำดับความสำคัญการเข้าร่วมในการพัฒนาและได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นด้วย

ปธาน สุวรรณมงคล (2558 : 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า ชายและหญิงทุกคนควรมีสติสัมเสียดในการตัดสินใจทั้งโดยตรงและทางอ้อมผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตน การมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็น รวมถึงสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์

คีต (Keith. 1972 : 136) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลเป็นเหตุให้การกระทำของกลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย

สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมได้ว่า เป็นกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ

ปฏิบัติงาน และการประเมินผล เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์และยังเป็นการจูงใจให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กร

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 33) ได้สรุปถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนจะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะการบริหารงานโรงเรียนเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจให้การบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็ง ในการบริหารจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัด ประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

ชิดชนก บุญรักษา (2551 : 36) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กรความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้องที่ว่านี้ หากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือสิ่งตกลงใจร่วมกัน

ไลเคอร์ท (Likert, 1961 : p. 21; อ้างถึงใน เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2553 : 48) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมสรุปสาระสำคัญไว้ 8 ประการดังนี้

ประการที่ 1 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ใต้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาได้

ประการที่ 2 ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในการถือคุณธรรม นำองค์การ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ประการที่ 3 ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์กรมีความถูกต้องเพียงพอ เชื่อถือได้

ประการที่ 4 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย และโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร

ประการที่ 5 การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร

ประการที่ 6 เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง

ประการที่ 7 การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูว่ากล่าว

ประการที่ 8 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการส่งเข้าอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การดี อนันต์นาวี (2557 : 30) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ระหว่างกลุ่มสมาชิก ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกและความรับผิดชอบต่อการทำงาน

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553 : 166 - 167) ได้สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานโครงการได้มีส่วนร่วมและมีความสำคัญในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรมี 3 ประการ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งสมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันการมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการทำงานขององค์กร

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 53 - 54) ได้สรุปความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ทำให้ประชาชนรู้จักช่วยตนเองมากขึ้นเพราะได้เห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับและเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากขึ้น
2. ทำให้ประชาชนรู้และเข้าใจปัญหาของตนเองด้วยตนเองตั้งแต่การค้นหาการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง
3. ทำให้ประชาชนกำหนดความต้องการของท้องถิ่นได้ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเพราะได้ค้นหาและวิเคราะห์ปัญหาของท้องถิ่นอย่างรอบคอบเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้
4. เป็นการประหยัดงบประมาณและทรัพย์สินด้านอื่น ๆ ของทางราชการเพราะประชาชนท้องถิ่นได้ช่วยกันรับภาระบางส่วนแล้ว
5. ทำให้ประชาชนเกิดความภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงานและมีความสำนึกในความเป็นเจ้าของซึ่งจะทำให้ประชาชนมีความผูกพันรักหวงแหนและดูแลรักษาเหมือนเป็นทรัพย์สินของตน

สรุปความสำคัญของการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็นยอมรับในเป้าหมายสำนึกในความรับผิดชอบและมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน องค์กรมีเป้าหมายเดียวกันทำให้เกิดการยินยอมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับและสนับสนุนทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ขององค์กรกำหนด

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้หลักการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2550 : 78) ได้สรุปหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินการที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 5 ประการ ดังนี้

1. การชี้แนะและสอนงาน วิธีนี้จะช่วยทำให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้ประโยชน์ในแง่ที่จะเพิ่มทักษะในการปฏิบัติและได้รับความอบอุ่นรวมทั้งการที่ได้แสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา
2. การให้กลุ่มเสนอแนวความคิด วิธีการนี้จะช่วยสร้างสามัคคีธรรมในกลุ่มเป็นการระดมความคิดเห็นของกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อคิดเห็นที่กว้างขวางและมีลักษณะของกลุ่มจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร

3. การให้กลุ่มควบคุมกันเอง การควบคุมกันเองระหว่างกลุ่มก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บังคับบัญชาคอยติดตามควบคุม

4. จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

5. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น ผู้รับฟังความคิดเห็น

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 206 - 208) ได้สรุปหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์กร 3 ประการ คือ

1. เงื่อนไขด้านการบริหารงาน ผู้รับผิดชอบในองค์กรจะต้องพิจารณาว่าองค์กรที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นองค์ประกอบประเภทใด และจะสามารถจัดให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงไร เพราะเหตุใด ลักษณะขององค์กรไม่เอื้อต่อการที่จะนำเอาวิธีการมีส่วนร่วมเข้ามาใช้ได้เต็มที่ การมีส่วนร่วมอาจนำมาใช้ได้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรและเวลา ปัจจัยเหล่านี้ย่อมประกอบด้วยทัศนคติของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำหรือหัวหน้าในองค์กรที่จะสามารถนำเอาวิธีการที่ให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงานมาใช้ได้จะต้องเป็นผู้ที่มีธาตุแท้ของการเป็นนักประชาธิปไตย

2. เงื่อนไขด้านประสิทธิผลของงาน เงื่อนไขนี้ย่อมอาศัยปัจจัยด้านเวลาอย่างเพียงพอที่จะจัดให้มีส่วนร่วม ตลอดจนปัจจัยในทางการเงินที่จะน้อมนำให้สมาชิกในองค์กรนั้นเข้ามามีส่วนร่วมว่าจะได้ผลคุ้มค่าหรือไม่ นอกจากนี้เนื้อหาสาระของการที่จะเชิญชวนให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรต้องเป็นสิ่งที่ต้องตรงกับความประสงค์ขององค์กรนั้น ตลอดจนการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน และความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกของกลุ่มในการทำงานร่วมกัน

3. เงื่อนไขในด้านผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในองค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าผู้ร่วมงานไม่สนใจหรือมิได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร การที่จะกระตุ้นเตือนให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความสนใจได้นั้น จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ถูกต้องให้แก่บุคคลเหล่านั้น การมอบหมายงานให้ทำตามความถนัดและความสนใจเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ร่วมงานได้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและเกิดจิตสำนึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ความสำเร็จขององค์กร การมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นจากการสร้างสถานการณ์ให้เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วม โดยพิจารณาความเป็นไปได้จากสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 228 - 229) ได้ให้หลักของการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการบริหารจัดการที่จะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับ การตัดสินใจ นั่นคือ การมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันอย่างมีคุณค่าและอย่างธรรมและต้องเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Meaningful Participations) ไม่ใช่เพียงจัดวางระบบไว้ให้ดูเหมือนว่าได้จัดกระบวนการให้มีส่วนร่วมแล้วเท่านั้น

หากการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมและมีเหตุผลและชอบธรรมก็สมควรนำไปปฏิบัติ แต่ถ้าผู้มีอำนาจเห็นว่าการตัดสินใจโดยการมีส่วนร่วมดังกล่าวไม่เหมาะสม ผู้มีอำนาจจะต้องสามารถอธิบายได้โดยมีมาตรฐานแห่งเหตุผลและความชอบธรรมที่จะเลือกตัดสินใจเช่นนั้น โดยที่สังคมส่วนใหญ่ยอมรับได้

เดวิทซ์ (Davis, 1967 ; อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2550 : 77) ได้เสนอแนะการสร้างหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วม ดังนี้

1. จะต้องใช้เวลาเพียงพอ เพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม ก่อนดำเนินการตามที่พึงประสงค์ การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นยากในสถานการณ์อันฉุกเฉิน
2. การมีส่วนร่วมในงานจะต้องฝืนค่านิยม เศรษฐกิจของมวลสมาชิก ผู้ร่วมงานไม่อาจใช้เวลาทั้งหมดในการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมทุกเรื่องได้
3. หัวข้อของการมีส่วนร่วมจะต้องสอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วมในองค์กรหรือเป็นหัวข้อที่มวลสมาชิกมีความสนใจร่วมกันหรือเป็นงานที่มีความยุ่งยากในการปฏิบัติ
4. ผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีความสามารถ ขยัน และมีความรู้ในเรื่องการมีส่วนร่วม
5. ผู้มีส่วนร่วมจะต้องสามารถติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันอย่างทั่วถึง เพื่อจะสามารถแลกเปลี่ยนแนวคิดซึ่งกันและกันได้
6. ไม่สร้างความรู้สึกละอายใจต่อผู้ร่วมงาน เช่น ความสามารถ ตำแหน่ง หน้าที่การงานของผู้ร่วมงานจะไม่ถูกคุกคาม ถ้าผู้ร่วมงานมีความรู้สึกต้องพะวงต่อสภาพของตัวเอง เขาจะไม่ให้ความร่วมมือ ทำนองเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้สึกที่ตัวเองไม่ถูกคุกคามต่ออำนาจหน้าที่ไม่เช่นนั้นเขาจะไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการอีกต่อไป
7. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเกิดขึ้นในองค์กรที่มีความเป็นอิสระทางความคิดของผู้ร่วมงานแต่ละคน

สรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วมเป็นการ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งต้องมีเงื่อนไข ในด้านการบริหารงาน ด้านประสิทธิผลของงาน ด้านผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

ประเภทและลักษณะของการมีส่วนร่วม

การศึกษาลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในบริบทกิจกรรมของบุคคล โดยใช้หลักเกณฑ์การจำแนกลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

ฉันทวัฒน์ ปะโคทัง (2550 : 140 - 141) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมที่มีความสำคัญ

10 ประการ ไว้ดังนี้

1. ระยะเวลาและสถานที่ในการมีส่วนร่วมกับ โครงการควรต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมให้ต่อเนื่องตามวงจรชีวิตของโครงการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนโครงการยุติหรือหาก คณะผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมก็ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แต่ละคนเกี่ยวข้องด้วยจริง ๆ เท่านั้นก็ได้
2. การมีส่วนร่วมนั้นมีมิติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพโดย
 - 2.1 ทางด้านปริมาณ ถ้ามีคนมามีส่วนร่วมมากก็ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีขึ้น มาก ทำให้องค์การทางสังคมก่อตัวขึ้น
 - 2.2. ทางด้านคุณภาพ ควรให้ผู้มีส่วนร่วมมีมิติที่จะจัดวางความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคล หรือความเป็นนายเป็นบ่าวกัน ให้มีส่วนร่วมเสมอภาคกัน จึงจะถือว่าคุณภาพดี
3. การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมายปลายทาง (An End) หรือจะให้เป็นแนวทาง คือ จะให้เพียงบุคคลต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อใจคิดว่าบรรลุวัตถุประสงค์บางสิ่งบางอย่างแล้วหรือจะพิจารณาว่า การมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่ต้องทำให้ดี โดยตอบให้ได้ว่า หลังจากการมีส่วนร่วมแล้วจะมีอะไรดีขึ้น อะไรควรจะเกิดขึ้นอีกบ้าง อันเป็นการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมที่เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่ต้อง ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จยิ่งขึ้น
4. การมีส่วนร่วมนี้ตามธรรมชาติอาจเกิดขึ้นไม่สม่ำเสมอหรือตลอดเวลาก็ได้
5. การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมและทางการศึกษา ซึ่งหากเกิดขึ้นได้คือให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันไปด้วย จะเป็นเสมือนการให้การศึกษาแก่สังคมไปใน ขณะเดียวกันหลายโอกาสต้องเกิดความพร้อมในแต่ละเรื่องต้องใช้เวลารอคอยบางอย่างเช่นกัน
6. สถานการณ์มีส่วนร่วมนั้น ต้องคำนึงว่าการมีส่วนร่วมที่แท้จริง มิใช่เกิดขึ้นจากการออกคำสั่งแต่จะต้องสร้างขึ้นเองจะให้ผู้สั่งว่ามาร่วมกัน ให้เต็มที่แล้วคนมาร่วมคงไม่ค่อยเกิดขึ้นได้ การมีส่วนร่วมต้องใช้ความพยายามให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดแนวคิด ประชาสังคมมีจิตสำนึกสาธารณะ เคารพความหลากหลายทางความคิดเพราะทำให้มุมมองกว้างขึ้น และเกิดความรอบคอบขึ้นจนเป็นวิถีชีวิตประจำวันของประชาชน
7. มีคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมพิจารณาเพื่อวางแผนดำเนินการให้เหมาะสมว่าจะให้บุคคลกลุ่มใดเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อใดและโดยวิธีใด โดยคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมนี้ควรมีตัวแทน ผู้ได้รับผลกระทบในจำนวนมากพอควรและให้มีความหลากหลายมากพอ
8. การมีส่วนร่วมรับรู้สภาพปัญหา โดยมีส่วนร่วมจะทำให้คนในชุมชนได้รู้สภาพที่เป็นจริงมากขึ้น การมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาปัญหาทำให้เมื่อเห็นปัญหาแล้วจะนำความมุ่งมั่นที่จะคิดหาทาง แก้ไขด้วยกันและร่วมกันแก้ปัญหานั้น ๆ ได้จะทำให้เป็นบทเรียนที่จะแก้ปัญหากันเองต่อไปได้
9. คนที่อยู่ร่วมกันในชุมชนส่วนใหญ่มิได้ใช้ชุมชนเป็นเพียงที่รวมคน คล้ายเอาก้อนหินมา กองรวมกันเท่านั้น แต่คนในชุมชนหนึ่ง ๆ มักมีความผูกพันเอื้ออาทรต่อกันมีค่านิยมร่วมกัน

10. ควรทำให้การมีส่วนร่วมมีลักษณะปณารมณ์ขันประกอบไปบ้าง เพราะในสังคมไทย การมีอารมณ์ขันจะช่วยให้บรรยากาศมีส่วนร่วมเกิดขึ้น ดังนั้นในการประชุมถ้าใช้อารมณ์ขัน ดนตรี เกม กีฬา เข้าร่วมด้วยจะสร้างอารมณ์การมีส่วนร่วมให้เพิ่มมากขึ้นได้

ธรร สุทธิราช (2551 : 541 - 542) ได้แบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุด คือ การกำหนดตามความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญแบ่งเป็นการตัดสินใจ ในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนนี้ได้มาจากคำถามที่ว่าใคร จะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้าน ทรัพยากร และการประสานงาน เป็นต้น
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) นอกจากจะพิจารณาถึงผลประโยชน์ ในเชิงปริมาณ และคุณภาพแล้ว จะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญจะต้องสังเกตคือความเห็น (Views) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยน พฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (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

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553 : 16) ได้สรุป ลักษณะการมีส่วนร่วมที่พบในปรากฏการณ์จริง จะมีได้หลายลักษณะ ในที่นี้จะแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ เป็นลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดความต้องการ ความจำเป็น การตัดสินใจเลือกหนทางวิธีการดำเนินการ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้เป็นรูปแบบที่พึงประสงค์ในการดำเนินการ
2. การมีส่วนร่วมแบบบางส่วน เป็นลักษณะการมีส่วนร่วมที่ผู้กำหนดภาพรวมเป็นบุคคลภายนอก ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมลักษณะแสดงความคิดเห็นในการดำเนินการบางส่วน หรือร่วมกิจกรรมบางลักษณะหรือบางกิจกรรม
3. การมีส่วนร่วมแบบชายขอบ หรือแบบผู้ได้บังคับบัญชา มีลักษณะการมีส่วนร่วมแบบเป็นไปตามความต้องการของผู้เหนือกว่า ผู้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบทบาทไม่เท่าเทียมกัน และมีความรู้สึกด้อยอำนาจกว่าอีกฝ่าย

จินตวีร์ เกษมสุข (2557 : 9 - 11) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมที่ดำเนินอยู่ทั่วไปสามารถสรุปได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การรับรู้ข่าวสาร (Public Information)
2. การปรึกษาหารือ (Public Consultation)
3. การประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Meeting)
4. การร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)

สรุปได้ว่าประเภทและลักษณะ เป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership)

และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ

องค์ประกอบของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ชนะเลิศ ยูวบูรณ์ (2553 : 3 - 12) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของหลักการมีส่วนร่วม (Participation) ไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 2) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของด้านการมีส่วนร่วมประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น หรือจำนวนข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

ปธาน สุวรรณมงคล (2558 : 9) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในระดับการให้ข้อมูลประชาชน
2. การมีส่วนร่วมในระดับรับฟังความคิดเห็นและปรึกษาหารือ
3. การมีส่วนร่วมในระดับวางแผน/ตัดสินใจ
4. พัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชน

Argyris (1978 ; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม. 2553 : 166) ได้สรุปถึง องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือกันแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

ไลเคอร์ท (Likert, 1961 ; อ้างถึงในเมตต์ เมตต์การุณจิต. 2553 : 48) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาได้

2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในการถือคุณองค์กร นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ข่าวสารภายในองค์กรมีความถูกต้องเพียงพอ เชื่อถือได้

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิกริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร

5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร

6. เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง

7. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูว่ากล่าว

8. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการส่งเข้าอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สทูน ธรรมธร (2554 : 32) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การไว้วางใจ (Trust) เป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives)
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมได้ดังนี้ 1) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากรในองค์กรทั้งภายในและภายนอก 2) การรับฟังความคิดเห็น การไว้วางใจ การยึดมั่นผูกพัน และ 3) การเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจโดยการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและมีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การทำงานแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการสร้างความรับผิดชอบ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของรวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างความต้องการของบุคคล และองค์การด้วย ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

วินัย ดิสงส์ (2550 : 51) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มกัน ใช้ความรู้ความสามารถสติปัญญาและประสบการณ์ของแต่ละคนร่วมกันปรับปรุงในหน่วยงานของตนซึ่งมีข้อดี ดังนี้

1. ผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุดและสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด จะแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุด
 2. บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการบริหาร
 3. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่ามีความภาคภูมิใจและทำงานเต็มความสามารถ
- จันทรานี สงวนนาม (2551 : 71) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ชร สุนทรายุทธ (2551 : 55) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8

ประการ ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความราบรื่นมากขึ้น

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วม กระบวนการขององค์กรที่สำคัญ เช่น การตัดสินใจ โดยร่วมคิดร่วมทำมากขึ้น

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น พนักงานมีส่วนร่วม จะมีความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจ ฝ่ายบริหารมากขึ้น

5. การบริหารผู้ได้บังคับบัญชา มีความง่ายขึ้น ถ้าหากว่าผู้บังคับบัญชาผูกพันยอมรับ การเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การบริหารจะมีความง่ายขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการตัดสินใจทางการบริหาร มาจากบุคคลหลายฝ่ายด้วยกันในการคิดแก้ปัญหา

7. การตัดสินใจ โดยอาศัยการสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมี สิ่งย้อนกลับจากพนักงานได้เป็นอย่างดี

8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยปรับปรุงทีมงาน ให้ดีขึ้น ซึ่งทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญกับองค์กรได้ดีขึ้น

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553 : 33) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่าง ๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น

2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน

3. ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกัน และกัน มีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความผิดพลาดน้อย

5. ผลงานที่เกิดขึ้น จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากรทุกคนเพราะทุกคนมีส่วนร่วม ในความสำเร็จของงาน

6. ช่วยให้การทำงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ

7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 254) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมี ส่วนร่วมต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น

2. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา กับผู้บังคับบัญชามีความราบรื่นมากขึ้น

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีเพิ่มขึ้น

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น

5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น
6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น
7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น
8. มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนี้

พรทิพย์ แก้วมูลคำ (2559 : 7) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

1. ลดความขัดแย้ง / การต่อต้านจากประชาชน
2. ใช้ทรัพยากรสาธารณะอย่างรอบคอบ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
3. ได้รับความร่วมมือ การสนับสนุน และความไว้วางใจจาก ประชาชนมากขึ้น
4. สามารถดำเนินงานตามภารกิจหรือจัดบริการสาธารณะ ได้บรรลุผลสำเร็จ/เป้าหมาย
5. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิด จากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้ และประสบการณ์

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

การบริหารถือเป็นศาสตร์และศิลป์ที่มีหลักในการดำเนินงานส่วนสำคัญประการหนึ่งคือ หลักการการมีส่วนร่วม ในการบริหารองค์กรนั้น นอกจากนี้ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญในองค์กร จะต้องยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551ก : 1) ได้ให้ความหมายการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory governance) ไว้ว่าเป็นการบริหารราชการที่นำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยมีการจัดระบบงาน / วิธีการทำงาน การจัดโครงสร้างและการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ

อนันตชัย พงศ์สุวรรณ (2553 : 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Environment) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Station) ซึ่งจะนำสู่จุดหมายของกลุ่มได้ให้สมการการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือ + การประสานงาน + การรับผิดชอบ

Participation = Cooperation + Coordination + Responsibility

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 167) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า “การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล”

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 206) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่าง เพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

อาร์กิริส (Argyris. 1978 ; อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม. 2553 : 166) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

สรุปการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ปกครองนักเรียน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไปโดยเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงานและการประเมินผล เพื่อให้กิจกรรมนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การดำเนินงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory governance) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารเปิดการรับฟังและเรียนรู้ถึงความต้องการและการคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ผู้รับบริการหรือประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการบริหารจัดการในสถานศึกษาซึ่งสามารถร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผนงานโครงการ กิจกรรม ตลอดจนเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบประเมินผลการทำงานในทุกงานในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นงานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคลากรและงานด้านบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551ก : 31 – 32) ได้สรุปรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการเกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน 4 ด้าน ดังนี้

การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน

การวางแผนถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการบริหารเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้เวลา เพราะจะช่วยให้ขั้นตอนต่อไปดำเนินได้อย่างง่ายดาย การวางแผนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงงาน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเพื่อใช้จัดการกับปัญหาและอุปสรรค

1. ความหมายของการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน

ธร สุนทรายุทธ (2550 : 23) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่าเป็นกระบวนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่จะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ โดยมีเป้าหมายและแสดงขั้นตอนของงานที่เหมาะสม

ธนชัย ยมจินดา (2550 : 101) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่าเป็นการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

วิเชียร วิทยอุดม (2550 : 33) ได้ให้ความหมายการวางแผนไว้ว่าเป็นการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคต โดยวิธีการที่ดีที่สุด ประหยัดและมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ข้อมูลสถิติ ข้อเท็จจริงหรือหลักฐานต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพยากรณ์ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไร เมื่อไร อย่างไร และใครเป็นผู้กระทำ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550 : 99) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่าเป็นการกำหนดพันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) และแผนงาน (Plans) เพื่อให้องค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ประสงค์

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550 : 32) ได้ให้ความหมายการวางแผนไว้ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทางเลือกของภารกิจ (Missions) วัตถุประสงค์ (Objective) ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อนิวัช แก้วจันทง (2550 : 85) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่าเป็นการทำงานของผู้บริหารเพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องการและคาดหวังและตัดสินใจดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อไปให้ถึงสิ่งที่คาดหวังนั้นโดยไม่ล้มที่จะหาแนวทางหรือวิธีการในการจัดปัญหาและอุปสรรคเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่คาดหวังนั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551ข : 31 – 32) ได้สรุปถึงการวางแผนปฏิบัติงานว่าเป็นระบบการบริหารงานแบบบูรณาการภายในระบบราชการ โดย

1. จัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มีขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ รวมทั้งถ่ายโอนบทบาทภารกิจ การตัดสินใจและทรัพยากรจากส่วนกลางลงสู่ระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่

2. ออกแบบระบบบริหารราชการสำหรับพื้นที่เฉพาะ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ ทั้งปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

3. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่จังหวัด กลุ่มจังหวัดในการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ โดยการสนับสนุนให้จังหวัด กลุ่มจังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด กลุ่มจังหวัดเป็นการเฉพาะและอย่างเพียงพอ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553 : 249) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่าเป็น การตัดสินใจล่วงหน้าว่าในอนาคตจะทำอะไร จะมีวิธีดำเนินการ อย่างไร และใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการนำความรู้ทางนโยบายและแผนมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ ความสำเร็จของการวางแผนก็คือแผน

สมาน อัสวภูมิ (2553 : 120) ได้ให้ความหมายการวางแผนไว้ว่าเป็นแนวทางในการดำเนินงานในสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานในอนาคต แต่ก็ครอบคลุมความหมายของแผนตามนัยทั่วไป คือ ข้อกำหนดใดก็ตามที่เราสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในอนาคตนั่นเอง

สมคิด บางโม (2558 : 82) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่าเป็นการกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

วันชัย มีชาติ (2557 : 150 - 161) ได้ให้ความหมายของการวางแผนปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นกระบวนการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

สมชาติ กิจยรรยง (2560 : 167) ได้ให้ความหมายการวางแผนปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นเรื่องของการหาคำตอบสำหรับคำถามที่ว่า จะทำอะไร ทำไมต้องทำ จะทำอย่างไร จะทำเมื่อใด จะทำที่ไหน จะให้ใครทำ จะต้องใช้ทรัพยากรอะไร

เชอร์มาฮอน (Shermahorn. 1996 ; อ้างถึงใน ธนชัย ยมจินดา. 2550 : 101) ได้ให้ความหมายของการวางแผนปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และแผนคือข้อความที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อแสดงให้เห็นถึงเจตนาที่จะดำเนินการต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานทั้งงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากรและงานบริหารทั่วไป โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา การวางแผนการจัดตั้งและใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ การจัดสรรบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานแต่ละกิจกรรมและโครงการ ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของชุมชน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ได้

2. กระบวนการวางแผน

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550 : 34 - 35) ได้สรุปกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นลำดับขั้นตอนในการวางแผนซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การคำนึงถึงโอกาส ขั้นตอนนี้เป็นการพิจารณาถึงโอกาสต่าง ๆ จากปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพราะถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการวางแผน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนต้องคำนึงถึงจุดอ่อน (Weaknesses) หรือจุดแข็ง (Strengths) ขององค์การ ทั้งนี้เพื่อพิจารณาถึงจุดอ่อนหรือจุดแข็ง ในแต่ละสภาวะการณ์ให้เป็นโอกาสในการแข่งขัน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดความต้องการหรือผลลัพธ์ขององค์การ เพราะฉะนั้นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การต้องมีทิศทางที่ชัดเจนและแน่นอน
3. ข้อสมมติฐานในการวางแผน เป็นการคาดคะเนแนวโน้ม คาดการณ์อนาคต โดยตั้งข้อสมมติฐานจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเข้าใจและกำหนดสมมติฐาน หลักของการวางแผนเพื่อกำหนดหลักการและขอบเขตในการวางแผนสำหรับอนาคตขององค์การ
4. การกำหนดทางเลือก ผู้วางแผนต้องค้นหากำหนดทางเลือกไว้หลายทาง ซึ่งแต่ละทางเลือก จะต้องสมเหตุสมผลและไม่ก่อให้เกิดปัญหา ซึ่งสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้
5. การเปรียบเทียบทางเลือกต่าง ๆ ได้ ขั้นตอนนี้นักวางแผนต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ เพื่อเปรียบเทียบและประเมินทางเลือกต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นจากขั้นตอนที่ 4 โดยพิจารณาถึงจุดอ่อนจุดแข็ง และให้โอกาสที่จะเกิดผลตอบแทนว่าจะเป็นกำไรหรือต้นทุนที่ต่ำสุดตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
6. การเลือกทางเลือก เป็นขั้นตอนของการตัดสินใจจากผลของการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกในขั้นตอนที่ 5 ซึ่งผู้บริหารต้องตัดสินใจเลือกทางเลือก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนขององค์การต่อไป

7. การสร้างแผนสนับสนุนการวางแผนสำเร็จเรียบร้อย การวางแผนสนับสนุนอื่น ๆ ก็ต้องให้การสนับสนุนแผนหลัก โดยให้มีความสอดคล้องและประสานซึ่งกันและกัน

8. การจัดทำงบประมาณ ในขั้นตอนนี้เป็นการแปลงตัวเลขจากการวางแผนไปสู่การจัดทำงบประมาณ ซึ่งประมาณการตามแผน ยังสามารถใช้เป็นเครื่องชี้วัด หรือควบคุมความก้าวหน้าของแผนได้อีกทางหนึ่งด้วย

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550 : 99) ได้สรุปกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาว่าประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ
2. การกำหนดเป้าหมาย
3. การกำหนดแผนงาน

อนิวัช แก้วจันทง (2550 : 89 - 91) ได้สรุปกระบวนการวางแผนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในทุกระดับขององค์การ การดำเนินการวางแผนจึงต้องมีลำดับขั้นตอนเพื่อให้การปฏิบัติตามแผนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีลำดับขั้นตอนในกระบวนการวางแผน 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and objectives setting) เป็นขั้นตอนแรกในการวางแผนและเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป โดยทั่วไปแล้วเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแต่ละแผนงานนั้นอาจมีข้อเดียวหรือหลายข้อก็ได้ขึ้นอยู่กับแนวทางในการดำเนินงานและความต้องการขององค์การ ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลในองค์การได้ล่วงรู้ทิศทาง หรือแนวทางในการดำเนินงานองค์การที่แน่นอนเพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานและการประสานความร่วมมือในองค์การ

2. การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม (Organizational Environment Analysis) เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การเพื่อให้ทราบว่าองค์การนั้นอยู่ในสภาพอย่างไร สิ่งแวดล้อมในเชิงธุรกิจนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามแผนได้ ทั้งนี้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่องค์การไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ภาวะเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อการดำเนินงานตามแผน ทำให้แผนนั้นล้มเหลวหรือประสบผลสำเร็จก็ได้ ดังนั้นองค์การใดที่ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ จะส่งผลให้มีกรอบในการวางแผนทำให้แผนนั้นมีความเชื่อถือและประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553 : 250) ได้สรุปไว้ว่ากระบวนการวางแผนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. เป็นเรื่องที่ต้องการให้เกิดในอนาคต
2. การกำหนดผลลัพธ์ (Result) ซึ่งมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันได้แก่ เป้าหมายรวม (Goal) เป็นความมุ่งหมายส่วนรวมขององค์กร วัตถุประสงค์ (Objective) แสดงความมุ่งหมายของหน่วยงาน และโครงการขององค์กร และเป้าหมายเฉพาะ (Target) เป็นความมุ่งหมายที่เฉพาะเจาะจง มักกำหนดเป็นเชิงปริมาณหรือเป้าหมายที่วัดได้
3. การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือวิธีดำเนินการ
 สมาน อัสวภูมิ (2553 : 134 - 135) ได้สรุปกระบวนการวางแผนในการปฏิบัติงานในองค์กรไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้
 1. การวิเคราะห์สภาพปัญหา (Analyzing Situation and Problems) เป็นขั้นตอนในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและสถานการณ์ทางธุรกิจขององค์กร เพื่อให้เห็นจุดอ่อน จุดแข็ง จุดที่เป็นภัยต่อองค์กรและโอกาสที่องค์กรควรดำเนินการ โดยการวิเคราะห์ทั้งสภาพภายในและภายนอกองค์กร และทำนายสภาพที่ควรเป็นของบริบทและสภาพของงานองค์กร
 2. กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร (Establishing Organizational Objectives) เป็นขั้นตอนระบุความต้องการและจุดมุ่งหมายที่องค์กรจะเดินทางไปสู่เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนในขั้นต่อไป
 3. กำหนดทางเลือก (Establishing and Selecting Alternatives) เป็นขั้นตอนในการศึกษาเรียนรู้สภาพปัญหาของทางเลือกที่มีอยู่และที่คนอื่นใช้ ศึกษาผลการวิจัยและหลักวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทางเลือก หรือชุดของทางเลือกที่จะนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้เสร็จแล้วเลือกทางเลือกหรือชุดของทางเลือกที่เหมาะสมและเป็นไปได้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป
 4. จัดทำแผนตามทางเลือกที่เลือก (Formulating plans to realize alternative) เป็นการจัดทำแผนแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามทางเลือกที่เลือก เช่น การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนงาน โครงการ การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน การออกกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
 5. การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementing plans) นี้จะรวมถึงการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผน การมอบหมายผู้รับผิดชอบ การสนับสนุน งบประมาณ และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
 6. การกำกับติดตามและประเมินผลแผน (Monitoring and evaluative plans) เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการควบคู่กับการนำแผนไปปฏิบัติ

สมคิด บางโม (2558 : 90) ได้สรุปไว้ว่ากระบวนการวางแผนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนวางแผน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหา
3. การกำหนดแผนงานและโครงการต่าง ๆ
4. การปฏิบัติตามแผน
5. การประเมินผล

วันชัย มีชาติ (2557 : 157 - 161) ได้สรุปไว้ว่าการวางแผนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาประกอบด้วยกระบวนการที่สถานศึกษาต้องดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการพิจารณาถึงโอกาสและเงื่อนไขในการทำงานขององค์การตลอดจนสถานการณ์และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์การ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมและเตรียมการในการปรับตัวขององค์การ ในขั้นตอนนี้้องค์การจะรวบรวมข้อมูลปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ที่มีต่อองค์การเพื่อเตรียมการในการดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การจะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการขององค์การและพิจารณาถึงโอกาสในการดำเนินงานขององค์การในสภาพแวดล้อมดังกล่าว โดยปกติสภาพแวดล้อมที่้องค์การมักจะนำมาพิจารณาได้แก่ ความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ คู่แข่งขององค์การ จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การ ตลอดจนกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหรือตลาด เป็นต้น

2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การในขั้นตอนนี้้องค์การจะกำหนดเป้าหมายขององค์การและสิ่งที่้องค์การต้องการบรรลุ โดยการกำหนดเป้าหมายของ้องค์การมักจะกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะ SMART-GOAL คือเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) สามารถวัดได้ (Measurable) ที่เห็นพ้องต้องกันหรือตกลงร่วมกัน (Agreeable)

สมชาติ กิจยรรยง (2560 : 170 - 173) ได้สรุปไว้ว่ากระบวนการวางแผนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษามี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการวางแผน (Plan to Plan) มีการศึกษานโยบายหลัก วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันของ้องค์การ คำนึงถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบ ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมถึงหน่วยงาน บุคคล เป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการให้บรรลุตามแผน

2. การจัดทำแผน (Plan Formulation) นำข้อมูลที่กำหนดไว้ในขั้นตอนแรกมาเขียนแผน โดยคำนึงถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งการดำเนินการเขียนแผนประกอบด้วย ชื่อ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการเริ่มต้นสิ้นสุด กิจกรรม/ขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติ งบประมาณ เงื่อนไขความสำเร็จ ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและวิธีการแก้ไข ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้และ วิธีประเมินผลการปฏิบัติ

3. การปฏิบัติตามแผน (Plan Implementation) มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจง และทำความเข้าใจรายละเอียดและวิธีดำเนินการ ประสานความร่วมมือระหว่างฝ่ายงานหรือส่วนงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง จัดสรรและกระจายการใช้ทรัพยากรที่กำหนดให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำ จัดคู่มือการปฏิบัติงานหรือให้ความช่วยเหลือจัดระบบในการควบคุมและติดตาม เตรียมการป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่อาจมีผลกระทบต่อกรปฏิบัติตามแผนไว้ล่วงหน้า

4. การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (Plan Evaluation) พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ สำเร็จลุล่วงตามแผนว่าเป็นไปได้ขนาดไหนเพียงใด เปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย กับสิ่งที่ปฏิบัติได้จริง วิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น ตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดของแผน

สรุปได้ว่า กระบวนการวางแผนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับปัจจุบันและอนาคต กล่าวคือ ผลที่ปรากฏในปัจจุบันสืบเนื่องมาจากการวางแผนในอดีต การวางแผนจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องอาศัยสิ่ง ที่เรียกว่า “ทรัพยากร” (Resources) ซึ่งหมายถึง เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) กำลังคน (Humanpower) เวลา (Time) พลังงาน (Energy) และอื่น ๆ บุคคลหรือองค์การจะไม่สามารถกระทำ สิ่งใด ๆ ได้สำเร็จหรือบรรลุถึงวัตถุประสงค์ถ้าปราศจากทรัพยากร การวางแผนเป็นการตัดสินใจเพื่อ การจัดสรรทรัพยากรขององค์การ ให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน และ การติดตามและประเมินผล

3. ความสำคัญของการวางแผน

การวางแผนในการปฏิบัติงานในองค์กรถือเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารในทุก องค์กร ทั้งนี้เพราะการดำเนินธุรกิจใด ๆ จำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทาง หรือแนวนโยบายไว้ ล่วงหน้าทุกครั้ง

ดร. สุนทรายุทธ (2550 : 23) ได้กล่าวไว้ว่าการวางแผนปฏิบัติงานในสถานศึกษามี ความสำคัญต่อผู้บริหารที่จะทำหน้าที่บริหารจัดการดังนี้

1. การวางแผนกับเป้าหมาย ทำให้เป้าหมายชัดเจนขึ้น สามารถวัดผลเป้าหมายได้ ชัดเจน ทำให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จได้

2. การวางแผนกับงานที่รับผิดชอบ ทำให้งานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน ใครรับผิดชอบอะไร เพราะอะไร ต้องทำอะไรใด สามารถเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรเข้าด้วยกัน หลีกเลี่ยงปัญหาความซ้ำซ้อนของงานได้

3. การวางแผนกับนโยบาย ทำให้นโยบายมีความชัดเจนที่จะใช้เป็นเครื่องชี้แนะและประสานงานของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ได้

4. การวางแผนกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า ทำให้มีการป้องกันหรือเตรียมการแก้ไขผลที่จะเกิดขึ้น ลดปัญหาความเสียหายจนเป็นที่ยอมรับได้

5. การวางแผนกับการควบคุม ทำให้ผู้บริหารสามารถควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้

สุรพันธ์ ฉันทเดนมสุวรรณ (2550 : 32 - 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนในการปฏิบัติงานในองค์กรว่าเป็นพื้นฐานอันดับแรก ๆ ของการบริหารจัดการ ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องจัดให้มีขึ้น โดยมาจากเหตุผลสำคัญ ๆ ดังนี้

1. กระบวนการวางแผน เป็นเรื่องของการคาดการณ์ในอนาคต เพื่อรับมือกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุที่องค์กรด้วยเหตุที่องค์กรถูกห่อหุ้มด้วยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อันจะประกอบไปด้วยเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและอื่น ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้นักบริหารต้องวางแผนเพื่อการคาดการณ์อนาคต หรือทำนายการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าโดยอาศัยข้อมูลในอดีตและปัจจุบันในการประเมินผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้สำหรับการตัดสินใจ

2. กระบวนการวางแผน ทำให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน ลดความสูญเสียและยังสามารถบอกได้ล่วงหน้าว่าจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไร จึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนั้นการวางแผนยังสามารถบอกให้รู้ถึงความสำคัญก่อนหลังของการใช้ทรัพยากรขององค์กรอีกด้วย

3. กระบวนการวางแผนเป็นการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ แผนเป็นแนวทาง เป็นทิศทาง เป็นแนวปฏิบัติในการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี เนื่องจากทุกคนในองค์กรรู้หน้าที่ของแต่ละหน่วยงานหรือของแต่ละคนดีว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรให้กับองค์กร

4. กระบวนการวางแผน ยังช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานในการควบคุมการดำเนินงานได้ง่ายอีกด้วย ในขณะที่เดียวกันการวางแผนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับรูปของข้อมูลย้อนกลับ เพื่อประเมินว่าได้ดำเนินการตามแผนหรือไม่อย่างไรจะได้นำไปสู่การปฏิบัติแก้ไขต่อไป

5. กระบวนการวางแผน ก่อให้เกิดความประหัยค เพราะเหตุว่า กระบวนการวางแผน เน้นความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการหรือกระบวนการที่ดีที่สุด

อนิวัช แก้วจำนง (2550 : 87) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน โดยสรุปให้เห็นความสำคัญของการวางแผนดังนี้

1. ช่วยให้มีการคาดคะเนปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ (Predictive) ในการวางแผนทุกครั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องพยากรณ์เพื่อคาดการณ์สิ่งที้อาจจะเกิดขึ้นในองค์การในอนาคตทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลางและระยะยาวขึ้นอยู่กับแผนที่จะวางว่าเป็นแผนประเภทใด ทั้งนี้เพื่อการป้องกันหรือ แก้ไขได้ทันท่วงทีก่อนที่ปัญหาเหล่านั้นจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อแผนงานที่วางไว้และอาจลุกลาม ไปยังองค์กรได้

2. ช่วยลดความไม่แน่นอน (Reduction of Uncertainly) ในการวางแผน นักวางแผน จะต้องตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมที่ธุรกิจควรให้ความสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจาก ผลของการดำเนินการเขตการค้าเสรีและการสื่อสาร ไร้พรมแดนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายด้าน การวางแผนที่ดีนอกจากจะสามารถคาดคะเนปัญหาที่ เกิดขึ้นได้จากความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเชิงธุรกิจแล้วการวิเคราะห์ถึงรากเง้าของปัญหาจะ ช่วยลดความไม่แน่นอนของการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้

3. สะดวกและง่ายต่อการดำเนินงาน (Efficiency of Action) ทั้งนี้เมื่อได้มีการวางแผน แล้วดำเนินการตามแผนที่วางไว้จะช่วยให้งานเป็นปัจจัยขั้นตอน บุคลากรได้รับรู้ถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบเพื่อให้งานปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันเพราะงานทุกอย่างได้มีการวิเคราะห์เป็นอย่างดีเป็นขั้นเป็นตอน

4. ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน (Reduction of Action) แผนงานที่มีการวางแผน ไว้แล้วเป็นอย่างดีทำให้มองเห็นภาพการปฏิบัติงานตามแผนจึงเป็นการนำให้บุคคลได้ทำงานได้ตาม โครงสร้าง หน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละหน่วย ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อน

5. ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ (New Concepts) การยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของปัจจัย สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดการระดมความคิดเพื่อ หาแนวทางในการจัดการกับปัญหานั้น ๆ จึงเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ เข้ามาในองค์การ การนำแนวคิด ที่เหมาะสมที่สุดมาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญมีผลต่อปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จ

6. การตัดสินใจ (Decision Making) การวางแผนที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารค้นพบแนวทาง ในการตัดสินใจซึ่งจะใช้เป็นทางเลือกในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดต่อ องค์การ

7. การควบคุม (Controlling) เมื่อตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งแล้วจำเป็นต้องทำอย่างที่ว่าผู้บริหารต้องทำการควบคุมเพื่อให้มีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนการที่วางไว้ให้มากที่สุด เพื่อผลสำเร็จของงาน

โชติ บศิริรัฐ (2558 : 75 - 77) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนในองค์กรไว้ดังนี้

1. การวางแผนมีความสำคัญระดับสังคมและประเทศชาติเป็นการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนสร้างโอกาสใหม่และพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม ดังนั้นเพื่อให้สังคมอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าประเทศต่าง ๆ จึงต้องมีการวางแผน หรือมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ

2. การวางแผนมีความสำคัญระดับองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ องค์กรทุกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีขอบข่ายงานและภารกิจ และต้องแข่งขันเพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้า ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อหลีกเลี่ยงการสูญเสีย ทำให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพ ช่วยตรวจสอบและควบคุมงาน

3. การวางแผนมีความสำคัญระดับบุคคลเนื่องจากการวางแผนถือว่าเป็นภารกิจแรกของนักบริหารในการตัดสินใจกำหนดทิศทางขององค์กรว่าจะไปทิศทางใดและเป็นการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาไว้ล่วงหน้า

สมชาติ กิจยรรยง (2560 : 167 - 168) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือในกระบวนการบริหาร
2. เป็นวิธีดำเนินการเชิงป้องกัน
3. เป็นสิ่งเร้าความมั่นใจในการอยู่รอดขององค์กร
4. เป็นเครื่องวัดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร
5. เป็นการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์

สรุปได้ว่าการวางแผนมีความสำคัญต่อการบริหาร เพราะเป็นกระบวนการที่มีลักษณะของความเป็น “ศาสตร์” และความเป็น “ศิลป์” ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจและมีทักษะ มีความชำนาญในการนำไปใช้ จึงจะทำให้การบริหารงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

4. ประโยชน์ของการวางแผน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553 : 251) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการวางแผนไว้ดังนี้

1. การวางแผนไว้ล่วงหน้า จะทำให้เกิดความประหยัดในการใช้ทรัพยากรการบริหาร

2. มีทิศทางที่แน่นอนในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. จัดการทำงานซ้ำซ้อน ลดปัญหาความขัดแย้ง และจะก่อให้เกิดการประสานงานอย่างราบรื่น
4. สามารถทำให้การตรวจสอบ ควบคุม ติดตามการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพบว่ามีปัญหาอุปสรรค ก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลา
5. การวางแผน จะเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาขององค์กรได้ดีกว่าการทำงานตามยถากรรม
6. สามารถระดมสรรพกำลังทรัพยากรการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและจะช่วยให้เกิดความประหยัด
7. เป็นหน้าที่และภาระที่สำคัญของนักบริหารทุกคน เพราะเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารที่จะต้องปฏิบัติ
8. การวางแผนมีความจำเป็นต่อองค์กรทุกระดับ
สมคิด บางโม (2558 : 83) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวางแผนไว้ ดังนี้
 1. ช่วยลดการทำงานตามยถากรรม
 2. ช่วยให้การงานประสานสัมพันธ์กัน รวมทั้งลดการทำงานซ้ำซ้อน
 3. การปฏิบัติตามแผนงานย่อมก่อให้เกิดการประหยัดทั้งเงินทุนและเวลา
 4. ช่วยให้การตรวจสอบและการควบคุมงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 5. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บริหารให้ลดน้อยลง
 6. ช่วยให้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการบริหารมากขึ้น
 7. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายได้
 8. แผนงานที่ดีจะสามารถระดมกำลังคนและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร
โชติ บดีรัฐ (2558 : 81) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการวางแผน ดังนี้
 1. ช่วยปรับปรุงและยกระดับคุณภาพกระบวนการตัดสินใจ
 2. ช่วยค้นหาหรือชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น
 3. ช่วยในการปรับทิศทางอนาคตขององค์กร
 4. ช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
 5. ช่วยเหลือผู้บริหารให้เกิดความมั่นใจที่จะนำองค์กรให้อยู่รอดได้
สมชาติ กิจยรรยง (2560 : 168) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการวางแผน ดังนี้
 1. ช่วยให้การดำเนินธุรกิจสามารถดำรงอยู่และเจริญเติบโตไปได้ท่ามกลางบรรยากาศของความผันผวนและเสี่ยงภัย

2. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางในการดำเนินธุรกิจ การบริหารและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

3. ช่วยให้เกิดการประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับต่าง ๆ กับพนักงานระดับปฏิบัติการ

4. ช่วยให้เกิดความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับชั้น

5. ช่วยให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

6. ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ช่วยให้สามารถประเมินความสำเร็จในการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การวางแผนมีประโยชน์สำคัญทั้งต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาขึ้นในอนาคต ทำให้เกิดการประหยัดทรัพยากรและเวลาส่งผลให้การทำงานมีความมั่นใจ มีหลักและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และยังสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์กับเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้

การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ

กระบวนการบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นการบริหารองค์การในภาครัฐหรือการบริหารองค์การในเชิงธุรกิจก็ตาม สิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ กระบวนการตัดสินใจ เนื่องจากกระบวนการในการตัดสินใจเป็นกระบวนการเลือกทางเลือก เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติจากหลากหลายทางเลือกที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานหรือปฏิบัติการ

1. ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ชร สุนทรายุทธ (2550 : 88) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่าเป็นกระบวนการหลังจากการวิเคราะห์ปัญหาใดเป็นอย่างไร ควรพิจารณาเลือกแก้ปัญหาใด เรียกว่า กระบวนการตัดสินใจโดยพิจารณาทางเลือกและเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุดตามที่ตั้งไว้

สุรพันธ์ ฉันทแคนสุวรรณ (2550 : 21) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นภารกิจของนักบริหารที่จะต้องพิจารณาดำเนินการเพื่อคัดเลือกแนวทางในการดำเนินงานขององค์การภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในการพิจารณาคัดเลือกนำไปสู่ความสำเร็จ

ฉัญญพันธ์ เขจรนนท์ (2551 : 151) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการของการใช้ความคิดและการกระทำในการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาหรือโอกาสกำหนดและประเมินทางเลือก เลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่เกิดขึ้น จะเห็นว่าการตัดสินใจเป็นกระบวนการสำคัญในการเลือก

ทางเลือกที่เหมาะสม การตัดสินใจผิดพลาดอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและอาจจะนำมาซึ่งความล้มเหลวของสถานศึกษา

นันทพร หาญวิทย์สกุล (2551 : 130) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่าเป็น การเลือกที่จะปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่ง เพื่อสร้างความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

การดี อนันต์นารี (2557 : 159) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจปฏิบัติงานใน องค์การไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ ขั้นตอนของการปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด การตัดสินใจจึงต้องเป็นไปตาม ขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารองค์การ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551ข : 31) ได้สรุปการตัดสินใจตาม ยุทธศาสตร์ ที่ 2 ไว้ว่าเป็นการส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานกลางต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการของส่วนราชการต่าง ๆ โดยประสานแนวทางการพัฒนา ระบบราชการไทยให้มีเอกภาพและอยู่ภายใต้กรอบนโยบายและแบบแผนเดียวกัน รวมทั้งบูรณาการ การทำงานของหน่วยงานกลางเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ศิริพงษ์ เสากายัน (2552 : 155) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจปฏิบัติงานในองค์การ ไว้ว่า เป็นกระบวนการในการเลือกจากตัวเลือกต่าง ๆ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจใน การบริหารการศึกษา ทั้งนี้เพราะตัวเลือกเหล่านั้นมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสารและการเปลี่ยนแปลงองค์การ การตัดสินใจช่วยทำให้การบริหารงานดีขึ้น การวางแผน ในองค์การ การจัดทีมงาน การตั้งงาน การให้ความร่วมมือและการควบคุมล้าวนแต่เกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจทั้งสิ้น

จันทรานี สงวนนาม (2553 : 212) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจปฏิบัติงานใน องค์การไว้ว่าเป็นกระบวนการใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์และหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ ขั้นตอนของการปฏิบัติ การตัดสินใจจึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบเพื่อ ประสิทธิภาพของการบริหารองค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2553 : 3 - 4) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ ว่า การตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากบรรดาทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหมด

ประสิทธิ์ หนูกุ่ม (2555 : 3) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจปฏิบัติงานไว้ว่าเป็น การเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎเกณฑ์ จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง หรือ การคิดและการกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเลือกหรือตกลงใจอย่างใดอย่างหนึ่งและเมื่อเลือกทางใด ทางหนึ่งแล้วก็คือว่าการตัดสินใจได้เกิดขึ้นแล้ว

เสถียร หันคา (2555 : 4) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจปฏิบัติงานไว้ว่าเป็น การพิจารณาคงใจซึ่งขาดเลือกทางที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางเลือกในอันที่จะให้มีการกระทำใน ลักษณะเฉพาะ หรือหมายถึง การตกลงใจเลือกข้อยุติ ข้อขัดแย้ง ข้อถกเถียง เพื่อให้มีการกระทำไป ในทางหนึ่งทางใดที่ได้มีการพิจารณาเลือกหรือตรวจสอบอย่างรอบคอบ

สุนันทา เลานันท์ (2555 : 158) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจปฏิบัติงานใน สถานศึกษาไว้ว่าเป็นการพิจารณาเลือกวิธีการปฏิบัติจากทางเลือกที่มีอยู่หลาย ๆ ทาง เพื่อให้ได้ ทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว หรือหมายถึง กระบวนการที่มีเหตุผลในการเลือกปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557 : 118) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจปฏิบัติงานใน สถานศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการในการวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกที่มีความเหมาะสมกับ ความต้องการของสถานการณ์ในปัจจุบันมากที่สุด

สมชาติ กิจยรรยง (2560 : 188) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่าเป็นกระบวนการ ที่เราหรือผู้นำ นำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือกำหนดทางเลือกเพื่อนำไปสู่เป้าหมายหรือสู่ความสำเร็จ

ดัทเกอร์ (Drucker, 2005; อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2553 : 212) ได้ให้ ความหมายการตัดสินใจไว้ว่าเป็นการพิจารณาและคัดเลือกทางเลือกทางใดทางหนึ่งจากบรรดา ทางเลือกต่าง ๆ

กริฟฟิท (Griffiths, 1964; อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นวี, 2557 : 159) ได้ให้ความหมาย ของการตัดสินใจไว้ว่าเป็นการวินิจฉัยสั่งการ เป็นกระบวนการรวบรวมแนวความคิด และการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสถานะแห่งการสั่งการที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งส่วนตัวและสังคมหรือขององค์การตามที่กำหนดไว้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1938 : 14) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่าเป็นเทคนิค ในการทำให้ทางเลือกที่มีอยู่นั้นให้เหลือน้อยลง

แบล็ค พอสเตอร์ (Black Porter, 2000 : 70) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกระบวนการของการระบุถึงธรรมชาติของปัญหา หรือโอกาสที่เฉพาะเจาะจง และเลือกตัวเลือก ที่มีเหล่านั้นเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือได้มาซึ่งโอกาสที่มี

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนในการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ องค์การ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกด้านไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรภายในองค์กรการจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และ

การใช้งบประมาณต่าง ๆ ซึ่งการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับทางเลือก โครงสร้างขององค์กร และพฤติกรรมของคน ผู้บริหารต้องมีเทคนิคในการตัดสินใจ มีการระดมสมองเพื่อประเมินทางเลือก การใช้เกณฑ์ของกลุ่มในการตัดสินใจและวินิจฉัยปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไข

2. กระบวนการตัดสินใจ

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 156 - 157) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นวิธีที่นำไปสู่การตัดสินใจมีอยู่หลายวิธี แต่่ววิธีใดจะเหมาะสมที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหาและเวลา วิธีที่เป็นการเฉพาะบุคคลและทักษะทางจิตใจของผู้ทำการตัดสินใจ การตัดสินใจไม่ใช่จุดสิ้นสุดแต่เป็นความมุ่งมั่นที่ผู้จัดการขององค์กรจะกระทำใด ๆ มากกว่าการที่จะทำให้มีการจบแบบขอไปทีแต่ต้องรู้จักใช้กลไกขององค์กรที่มีอยู่ในการพยายามทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และมีความพยายามที่จะหาวิธีที่จะรับมือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นมาในอนาคตให้ได้ ดังนั้นกระบวนการตัดสินใจเป็นกระบวนการขั้นสำคัญที่สุดขั้นหนึ่งในการบริหารงาน เพราะผลลัพธ์ของงานจะเกิดขึ้นหรือไม่ และจะช้าหรือเร็วและสามารถบรรลุเป้าหมาย โดยถูกต้องหรือไม่ประสิทธิภาพได้มากน้อยหรือไม่อย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับวิธีการตัดสินใจที่ดี

ทองทิพย์ วิริยะพันธุ์ (2551 : 291) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ว่าผู้บริหารควรใช้เทคนิคในการตัดสินใจประกอบการพิจารณาแก้ปัญหาเนื่องจากจะทำให้มีการพิจารณาเลือกวิธีปฏิบัติจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว อันจะเป็นผลให้การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจที่เป็นระบบภายใต้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

พัชนี นนทศักดิ์ (2552 : 106) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ผู้บริหารควรคำนึงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุปัญหาที่มีอยู่ให้ชัดเจน
2. จัดทำรายการเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหานั้น
3. ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุด
4. การนำทางเลือกไปสู่การปฏิบัติ
5. การประเมินผลการปฏิบัติและการปรับปรุงทางเลือก

วัฒนา ทองประยูร (2553 : 75) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ระบุปัญหา
2. ระบุทางเลือกปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเป็นไปได้

3. วัดและให้น้ำหนักต่อผลของทางเลือกแต่ละทางเลือก ซึ่งอาจแสดงออกมาเป็นปัจจัยเชิงปริมาณ

4. ประเมินผลของทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งไม่อาจวัดได้ในเชิงปริมาณและให้น้ำหนักสำหรับทางเลือกแต่ละทางเลือก และเปรียบเทียบกับผลที่อาจวัดได้

ชอลดา ดิยะบุตร (2556 : 252) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ว่า การตัดสินใจมีลักษณะพลวัต คือมีความเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่ง กระบวนการตัดสินใจ มีขั้นตอนของการกระทำต่อเนื่องกันไป ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมาย บ่งชี้ปัญหาที่ต้องตระหนัก บางปัญหารับรู้ได้ทันที
2. การขั้นตอนการค้นหาข่าวสารและพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ ที่จะทำให้งถึงเป้าหมายในขั้นตอนนี้จะต้องมีการจินตนาการ และใช้ความคิดสร้างสรรค์
3. การวิเคราะห์ประเมินทางเลือกทั้งหลายว่ามีผลดีผลเสียต่อเป้าหมายจัดลำดับความสำคัญและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2556 : 6 - 35) ได้สรุปกระบวนการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ตระหนักและระบุปัญหาและเรื่องที่จะตัดสินใจ
2. วิเคราะห์ความยุ่งยากในสถานการณ์ที่เป็นอยู่
3. กำหนดเกณฑ์เพื่อแก้ปัญหา
4. พัฒนาแบบหรือกลยุทธ์การดำเนินงาน
5. วางแผนปฏิบัติเมื่อตัดสินใจแล้ว

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2557 : 122 - 124) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจในสถานศึกษามี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุถึงโอกาสและวินิจฉัยปัญหา
2. พัฒนาวัตถุประสงค์และกฎเกณฑ์
3. สร้างทางเลือก
4. การวิเคราะห์ทางเลือก
5. การเลือกตัวเลือก
6. การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ
7. ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์

ภารดี อนันต์นาวิ (2557 : 174 - 175) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ว่ามีลำดับขั้น ดังนี้

1. จะต้องรับว่ามีปัญหาและรู้ขอบเขตของปัญหาในการวินิจฉัยสั่งการในขั้นต้นจะยอมรับว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้น เสียก่อน ต่อจากนั้นจึงค่อยศึกษาว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นปัญหาที่เกิดจากเรื่องอะไรพึงระลึกว่าปัญหาใหญ่ที่ยอมรับนั้นอาจมีสาเหตุต่าง ๆ มากมาย และต่างคนจะมีความคิดแตกต่างกันผู้บริหารจะต้องยอมรับในความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์วัฒนธรรม ความเข้าใจในภาษาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นในการให้คำจำกัดความและขอบเขตของปัญหาว่ามีแค่ไหนบางครั้งเกิดจากภาษาที่ใช้ซึ่งนำไปสู่ความไม่เข้าใจ จึงเกิดปัญหาหรือบางทีเกิดจากการตีความผิดไป

2. การวิเคราะห์และประเมินผลปัญหา สิ่งที่จะต้องทำในขั้นนี้คือ วิเคราะห์ปัญหาที่พบและประเมินผลปัญหาให้สอดคล้องกับระบบขององค์กรนั้น ๆ และนำเอาการวิเคราะห์ปัญหาของแต่ละบุคคลมารวมกันและตกลงกันให้แน่นอน เพื่อที่จะให้ทุกคนพิจารณาในสิ่งเดียวกัน สำหรับการประเมินผลจะต้องพิจารณาหลายแง่หลายด้านเช่น ปัญหานี้มีความหมายอย่างไร เกิดจากสาเหตุอะไรบ้าง สามารถที่จะทำอะไรได้บ้าง

3. ตั้งเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับเลือกวิธีแก้ปัญหา ในขั้นนี้จะต้องตั้งคำถามว่าวิธีแก้ปัญหานี้เรารู้ได้อย่างไรว่าเชื่อถือได้ แนวความคิดที่นำมานี้มีคุณประโยชน์ต่อแต่ละบุคคลหรือกลุ่มและระดับ

4. รวบรวมข้อมูลตลอดจนหลักฐานและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในขั้นนี้จะต้องเลือกข้อมูลที่ตรงกับปัญหา เลือกโดยปราศจากอคติ ประโยชน์และมีคุณค่าที่จะนำมาประกอบการวินิจฉัยสั่งการ

5. กำหนดวิธีทางปฏิบัติแก้ปัญหา ในขั้นนี้พยายามที่จะคาดการณ์ว่าวิธีที่นำมาใช้อาจแก้ปัญหาได้เราจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี แต่ละวิธีอาจทำเป็นกลุ่มหรือทำแต่ละบุคคลก็ได้

6. ประเมินผลหรือลำดับความสำคัญ หรือจัดลำดับวิธีการแก้ปัญหา ในแต่ละวิธีว่าใช้แล้วจะเกิดผลอย่างไร ในการจัดลำดับความสำคัญจะต้องอาศัยมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่วางไว้เป็นหลักในการประเมินผลจะสังเกตได้จากคุณค่า ซึ่งแต่ละบุคคลหรือกลุ่มลงความเห็น

7. เลือกวิธีแก้ปัญหาที่ถูกต้องที่สุดที่คนยอมรับมากที่สุด การเลือกจะดูได้จากวิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่สุด และวิธีที่น่าจะนำไปใช้ได้ ในเหตุการณ์นั้น ๆ

กริฟฟิท (Griffiths, 1959; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553 : 213) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญและเป็นศูนย์กลางของการบริหาร หน้าที่หลักของการบริหารคือ การสั่งการและควบคุมกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการตัดสินใจควรมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาว่าปัญหาคืออะไร และวางขอบเขตของปัญหานั้น ๆ
2. วิเคราะห์และประเมินผลปัญหานั้น ๆ
3. สร้างเกณฑ์และมาตรฐานเพื่อประเมินผลทางเลือกหรือการตัดสินใจ
4. รวบรวมข้อมูล
5. หาทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด
6. ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกที่ดีกว่า โดยวางโปรแกรมการแก้ปัญหา ควบคุมกิจกรรม

ในโปรแกรมประเมินผลที่ได้และกระบวนการที่นำไป

คอฟแมน (Kaufman, 1976; อ้างถึงใน การดี อนันต์นาวี, 2557 : 173) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การนิยามปัญหา
2. การศึกษาหาทางเลือก
3. การคัดทางเลือก
4. การปฏิบัติตามทางเลือก
5. การประเมินผลและการแก้ไขข้อบกพร่อง

สรุปได้ว่า กระบวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ทำการตัดสินใจ จำเป็นต้องเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง ในหลาย ๆ ทางเลือกเพื่อผลประโยชน์ที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นเรื่องการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรที่หลากหลายเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในหรือการวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีวิธีการที่จะทำให้ผลเป็นไปตามมาตรฐานหรือใกล้เคียงกับมาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและเพียงพอรวมทั้งระบุถึงวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นเหล่านั้น

3. ความสำคัญของการตัดสินใจ

บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจย่อมมีเป้าหมายที่จะให้การตัดสินใจของคนนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร ฉะนั้นในการตัดสินใจต้องทำให้ผู้อื่นประเมินได้ว่าตนเองมีความสามารถและน่าเชื่อถือ พร้อมจะปฏิบัติตามได้ทันที ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจไว้หลายท่านดังนี้

ธ สุนทรายุทธ (2550 : 91) ได้กล่าวไว้ว่าการตัดสินใจ (Decision) กับการทำการตัดสินใจ (Decision - Making) อาจใช้แทนกันได้และเป็นเรื่องที่น่าสนใจจากนักบริหารจัดการ ซึ่งพอจะให้ความหมายเป็นทางเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดหวังว่าเป็นทางที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ โดยถือเอาเกณฑ์จากการแก้ปัญหาได้ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหาร เพื่อให้งานดำเนิน

ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จหรือความล้มเหลวในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ส่วนใหญ่มักจะขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหาร การดำเนินงานที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ใด ๆ ขององค์กรมักจะเริ่มต้นด้วย การกำหนดความจำเป็นมีวัตถุประสงค์ ขั้นตอนไปมีการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ นับเป็นการตัดสินใจอีกขั้นหนึ่งที่จะเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด โดยเชื่อว่าจะเป็นทาง นำไปสู่ความสำเร็จได้หากทุกกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วยการวางแผนการจัดองค์กร การสรรหาบุคลากร การสั่งการและการควบคุม ได้มีการตัดสินใจที่เหมาะสมถูกต้องจะยังผลให้ การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การตัดสินใจได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่มีต่อการบริหาร จัดการ เพราะถือว่าการตัดสินใจเป็นความสามารถที่ผู้บริหารไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การตัดสินใจ อย่างถูกต้องเหมาะสมทันเหตุการณ์ จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

นันทพร หาญวิทย์สกุล (2551 : 132) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจ ซึ่งเป็น เรื่องที่มีผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรขององค์กร บางคนอาจได้รับประโยชน์แต่บางคนอาจ ต้องสูญเสียประโยชน์จากการตัดสินใจ

สมชาติ กิจยรรยง (2554 : 192 - 194) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ว่าการตัดสินใจอย่างผิดพลาดย่อมจะนำมาซึ่งความเสียหายอย่างใหญ่ หลวงต่อองค์กรนั้น ๆ โดยเฉพาะในสภาวะปัจจุบันที่มีความซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา มีการแข่งขันสูง ดังนั้น ผลลัพธ์ของการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจจึงอาจส่งผลต่อ องค์กรได้มากกว่าเดิมที่ผ่านมาผู้บริหารจึงควรที่จะเข้าใจวิธีการตัดสินใจให้ถูกต้องเหมาะสม ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลหรือข้อเท็จจริงเสียก่อน
2. พิจารณาหรือปรึกษาหารือข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
3. พิจารณาให้รอบคอบแล้วตัดสินใจ
4. สื่อสารหรือบอกผลการตัดสินใจให้ผู้อื่นทราบ
5. ตรวจสอบและติดตามผลการตัดสินใจ

จินตนา ท้วมพงษ์ (2555 : 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจปฏิบัติงานใน สถานศึกษาไว้ว่าการตัดสินใจมีผลต่อชีวิตและการทำงานของบุคคลและถือเป็นบทบาทที่สำคัญของ ผู้นำหรือผู้บริหารในการจัดการหรือบริหารงาน ซึ่งจะนำไปให้เกิดความอยู่รอดของหน่วยงาน หรือ สถานศึกษา ดังนั้นผู้ที่ตัดสินใจจึงควรหาข้อมูลหรือมีข้อมูลที่ดีและมีกระบวนการที่ดีใน การตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลดีมากที่สุดและผิดพลาดน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2555 : 3) ได้สรุปไว้ว่าการตัดสินใจปฏิบัติงานในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานหรือการบริหาร นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างานหรือผู้บริหารก็คือการตัดสินใจ (Decision Making) การตัดสินใจเปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงาน และบริหารงานทั้งนี้เพราะการตัดสินใจจะมีอยู่ในแทบทุกขั้นตอน และทุกกระบวนการของการทำงาน แม้แต่บุคคลทั่วไปก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงเรื่องการตัดสินใจได้ การตัดสินใจของผู้นำ หรือผู้บริหารจึงมีความสำคัญ อาจหมายถึง ความอยู่รอดของหน่วยงาน หรือสถานศึกษา เป็นต้น

การดี อนันต์นาวี (2557 : 159) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. การบริหารองค์การผู้บริหารจะต้องทำงานทั้งในด้านการตัดสินใจสั่งการพอ ๆ กับการลงมือ ปฏิบัติ ซึ่งเดิมผู้บริหารมักจะเน้นการลงมือกระทำ (Doing) มากกว่าการตัดสินใจ (Decide) ปัจจุบันผู้บริหารมักจะเป็นผู้ตัดสินใจมากกว่าการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
2. หน้าที่หลักของการบริหารคือ การควบคุมและอำนวยความสะดวกการตัดสินใจให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
3. การตัดสินใจได้รับการยอมรับว่า เป็นหัวใจของหน่วยงานและเป็นกระบวนการที่สำคัญมากทางการบริหาร

สรุปได้ว่าการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความสำคัญในการทำงานและการบริหารงาน เพราะเป็น การเลือก ทางเลือกในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ใน การดำเนินงานภายในองค์กรต่างก็ต้องเผชิญปัญหาต่าง ๆ มากมาย ในการแก้ปัญหาเหล่านั้นต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ และตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการแก้ปัญหานั้นอาจมีวิธีที่เป็นไปได้หลายทางจึงจำเป็นต้องทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม หรือเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้วางไว้มากที่สุด การตัดสินใจจะมีอยู่ในแทบทุกขั้นตอนและทุกกระบวนการของการทำงาน ซึ่งต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ทราบถึงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ เพราะการตัดสินใจในบางเรื่องของผู้นำหรือผู้บริหารอาจหมายถึงความอยู่รอดขององค์กร

4. ประโยชน์ของการตัดสินใจ

พັນี นนทศักดิ์ (2552 : 111 - 112) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการตัดสินใจไว้ ดังนี้

1. การตัดสินใจสามารถนำมาใช้คำนวณค่าความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้
2. สามารถนำเอาทางเลือกที่หลากหลายมาเปรียบเทียบเพื่อหาแนวทางเลือกที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรนั้น

3. ทำให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างอิสระ
4. การตัดสินใจทางเลือกจะมีผลทำให้ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ในขั้นตอนของการปฏิบัติ
5. เป็นตัวชี้วัดค่าผลลัพธ์สุดท้ายที่จะได้รับนั้นสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงประเด็นหรือไม่และมีความคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด

ณัฐชูดา วิจิตรจามรี (2553 : 157 - 158) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการตัดสินใจ ดังนี้

1. ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้กว้างขึ้น
2. การได้วิธีแก้ไขปัญหามากขึ้น
3. การมีส่วนร่วมและการนำไปปฏิบัติ
4. เกิดความเข้าใจและการวิเคราะห์

ช่อสดดา ดิยะบุตร (2556 : 43) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการตัดสินใจปฏิบัติงานในองค์กรไว้ ดังนี้

1. บุคลากรในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. บุคลากรเกิดความพึงพอใจ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ตนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ
3. สามารถให้ข่าวสารเกี่ยวกับปัญหาได้
4. กระตุ้นให้เกิดการสนใจในการตัดสินใจในองค์กร
5. รู้ถึงความสามารถ ความบกพร่องของบุคลากรในองค์กร
6. บุคลากรได้ช่วยกันคิด ได้ความคิดกว้างกว่าคิดลำพังคนเดียว
7. ได้อาศัยความแตกต่างในประสบการณ์และความเชื่อ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละคน

8. ช่วยให้เห็นใจกระบวนการของงานอย่างลึกซึ้งขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2556 : 6 - 53) ได้สรุปประโยชน์ของการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
 2. บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความเข้าใจจุดมุ่งหมายเดียวกัน
 3. เกิดการยอมรับการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น
 4. เกิดการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและให้เป็นการประชุมที่มีการสื่อสารแบบเปิด
- สรุปประโยชน์ของการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาหมายถึงความสามารถในการคำนวณสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคตโดยบุคลากรในองค์กรมีความเป็นอิสระในการเลือกทางเลือก

ที่หลากหลายนำมาเปรียบเทียบเพื่อหาข้อที่ดีที่สุดนำมาปฏิบัติและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน

การดำเนินงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยการกำกับการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึง การดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริต

1. ความหมายของการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551ข : 32) ได้สรุปความหมายของการดำเนินงานในองค์กรว่าเป็นการจัดระบบบริหารราชการให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เป็นเครือข่ายกับภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรชุมชน และภาคส่วนต่าง ๆ ในลักษณะเป็นภาคี พันธมิตร หุ้นส่วนในการจัดบริการสาธารณะ โดยส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การประสานกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรประชาชนในลักษณะการบริหารงานในรูปแบบเครือข่าย (Networking) เน้นการทำงานแบบหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนในงานบริการสาธารณะ โดยศึกษาความเป็นไปได้ในการร่วมทุนในโครงการพัฒนาสำคัญ ๆ ของประเทศ และส่งเสริมให้มีคณะกรรมการภาคประชาชน ในทุกระดับ และจัดให้มีอาสาสมัครภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ รวมถึงการริเริ่มให้มีการวางแผนและจัดทำงบประมาณแบบมีส่วนร่วม

สันติ บุญภิรมย์ (2552ข : 62 - 63) ได้ให้ความหมายของการดำเนินงานในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องนำผลของการร่วมคิดที่ได้ตกผลึกแล้วนำไปสู่การปฏิบัติในระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในแต่ละคนในความแตกต่างที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงต่อองค์กร ดังนั้นการร่วมดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงทีมงานที่มีศักยภาพเป็นสำคัญ

สมคิด บางโม (2558 : 92) ได้ให้ความหมายของการดำเนินงานในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการนำแผนออกปฏิบัติ ซึ่งต้องใช้กระบวนการบริหารต่าง ๆ ได้แก่ การจัดระบบงาน การจัดวางตัวบุคคล การอำนวยความสะดวก การตรวจนิเทศ การควบคุมงาน

โชติ บดีรัฐ (2558 : 137) ได้ให้ความหมายของการดำเนินงานในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการนำแผนไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องตามแผนแม่บท เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม มีการแก้ไขปัญหาที่สาเหตุและเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2558 : 27) ได้ให้ความหมายของการดำเนินงานในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการจัดให้ทรัพยากรมาทำงานร่วมกันเพื่อสร้างและบริหารระบบการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

อริปป์ย์ คลีสุนทร (2558 : 1) ได้ให้ความหมายของการดำเนินงานในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการทำงานขององค์การของรัฐและเอกชนเพื่อหาทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือเพื่อการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น มักเริ่มต้นด้วยการกำหนดนโยบายว่าจะดำเนินการอย่างไร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2559 : 5 - 21) ได้ให้ความหมายของการดำเนินงานในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการนำแผนที่ได้วางไว้แล้วมาดำเนินการหรือเป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งต้องอาศัยความคิดริเริ่ม ทักษะ ความสามารถ และความรับผิดชอบของผู้รับผิดชอบประกอบด้วยจึงจะช่วยให้สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จตามแผน

โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1997 : 6) ได้ให้ความหมายของการดำเนินงานหมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านงบประมาณ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ให้กับโครงการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีส่วนร่วมในการประสานงาน ความตั้งใจ การตอบสนองเชิงบวก การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จรวมทั้งการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราวและถาวร การมีส่วนร่วมทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่มส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนั้น อาจทำได้หลายรูปแบบ อาทิ การเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการ เข้าร่วมเป็นสมาชิก การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียน ในการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทั้งด้านงานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไปและงานงบประมาณ มีการสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงาน โครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางแผนไว้

2. กระบวนการดำเนินงาน

กรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรี (2553 : 8) ได้สรุปกระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษาว่ามีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 กำหนดประเด็นที่จะนำมาเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ โดยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดประเด็นที่แสดงถึงความเหมาะสม

2.2 จัดประชุมคณะทำงานภาคประชาชนเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและสรุปผล

2.3 คณะทำงานภาคประชาชนในภูมิภาคพิจารณาคัดเลือกตัวแทนจากภาคประชาชนดำเนินการตามแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติการได้แล้วเสร็จครบถ้วน โดยคณะทำงานจากส่วนกลาง

ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการ/แผนปฏิบัติการ และมีการจัดทำรายงานสรุปผลความก้าวหน้าในการดำเนินการเสนอต่อผู้บริหาร และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องรับทราบ

2.4 จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ/แผนปฏิบัติการซึ่งระบุปัจจัยสนับสนุนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเผยแพร่สรุปผลการดำเนินงาน ให้ประชาชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องรับทราบ

2.5 จัดทำแนวทางและข้อเสนอแนะของการดำเนินงานในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในปีต่อไปเสนอต่อผู้บริหาร

โกวิท พวงงาม (2553 : 55) ได้กล่าวถึงกระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษาตามโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครทำประโยชน์ให้กับโครงการใดบ้าง และจะทำประโยชน์ได้ด้วยวิธีใด ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

1. การสนับสนุนด้านทรัพยากร
2. การบริหารงาน
3. การประสานความร่วมมือและขอความช่วยเหลือ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553 : 257) ได้สรุปถึงกระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษาไว้ว่าต้องมีขั้นตอน รายละเอียดการดำเนินงาน และระบุทรัพยากรการบริหารในแต่ละกิจกรรม

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2553 : 145) ได้กล่าวถึงกระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การออกแบบกระบวนการดำเนินงาน
2. การบริหารจัดการกระบวนการดำเนินงาน
3. การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554 : 186 - 188) ได้สรุปถึงกระบวนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินงานดังนี้

1. นำแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีสู่การปฏิบัติ ตามกรอบระยะเวลา และกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้

2. ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

กานดา จันทรเยี่ยม (2556 : 70) ได้สรุปถึงกระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษาไว้ว่าต้องประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ความจำเป็นและความสำคัญของโครงการกิจกรรม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในโครงการกิจกรรม
3. คัดเลือกและออกแบบการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรม
4. สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล
5. ดำเนินการตามโครงการและกิจกรรม
6. ประเมินผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2558 : 25) ได้สรุปถึงกระบวนการดำเนินงาน ในสถานศึกษาประกอบด้วย กลยุทธ์การดำเนินงานและการออกแบบการดำเนินงาน การพยากรณ์ และการวางแผนการใช้กำลังของบุคลากรในสถานศึกษา

3. ความสำคัญของการดำเนินงาน

ฉัตรยาพร เสมอใจ (2551 : 192 - 193) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการดำเนินงานในสถานศึกษาไว้ว่า ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีความรู้สึกที่ดี เกิดความศรัทธา เชื่อถือ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสาธารณชน ทำให้องค์กรมีการพัฒนา

เชมมารี รักษ์ชูชีพ (2553 : 30 - 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการดำเนินงานในองค์กรไว้ดังนี้

1. การดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ทั้งผู้บริหาร สมาชิกในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. ช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ภายในองค์กร
3. เกิดความคาดหวังที่จะได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน

สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2553 : 76 - 83) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการดำเนินงานในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อเศรษฐกิจ ปัจจัยหนึ่งที่สามารถแสดงให้เห็นได้ว่าประเทศมีศักยภาพมากหรือน้อยนั้นคือ การดำเนินงาน
2. ความสำคัญต่อองค์กร การดำเนินงานขององค์กรนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรในองค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในชีวิต เกิดความเชื่อถือ ความศรัทธาในองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งการที่องค์กรมีการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้พนักงานมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ดังนั้นองค์กรที่มีการดำเนินงานที่ดีย่อมสามารถเจริญเติบโตและพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. ความสำคัญต่อลูกค้า การดำเนินงานขององค์กรที่มีอัตราการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดความภาคภูมิใจ การดำเนินงานขององค์กรยังส่งผลต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าที่มีต่อองค์กร

4. ความสำคัญต่อบุคคลภายนอกองค์กร การดำเนินการสามารถบอกได้ถึง ความน่าเชื่อถือขององค์กร บุคคลภายนอกสามารถทราบถึงการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรทำให้ อยากร่วมมีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น

5. ความสำคัญต่อเทคโนโลยี ปัจจุบันนี้ทุกองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา บุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งหนึ่งที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญไม่แพ้กัน คือ เทคโนโลยีเพราะปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว องค์กรที่มีเทคโนโลยีทันสมัย หมายถึงองค์กรนั้นมีโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ถือว่าเทคโนโลยีมีส่วนช่วย สนับสนุนให้ทุกองค์กรประสบความสำเร็จ

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554 : 163) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการดำเนินงานใน สถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บุคลากรปรับความรู้ในการทำงาน
2. พัฒนาศักยภาพของหน่วยงานให้มีความรู้
3. ปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงานให้คล่องตัว มีประสิทธิภาพและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานในหน้าที่ของตน
4. เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาอื่นที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบการบริหาร หรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยราบรื่น

5. เพื่อแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากร

พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ (2556 : 10 - 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการดำเนินงานใน สถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. การดำเนินงานตอบสนองความต้องการทางสังคม
2. สร้างความรู้สึกที่ได้เป็นเจ้าของในการมีส่วนร่วมสร้างองค์กร
3. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทัศนคติ พัฒนา ศักยภาพของตนรวมถึงยกระดับขององค์กร

สรุปได้ว่าความสำคัญของการดำเนินงานในสถานศึกษา หมายถึง เป็นการตอบสนอง ความต้องการขององค์กรรวมถึงผู้บริหาร บุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นการพัฒนาศักยภาพของ

บุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับขององค์กร เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา สร้าง
ภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

4. ประโยชน์ของการดำเนินงาน

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554 : 164) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการดำเนินงานใน
สถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้ทางด้านทฤษฎี
และปฏิบัติเพื่อสร้างและเพิ่มพูนขีดความสามารถให้สูงขึ้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยพัฒนาระบบการดำเนินงานขององค์กรให้มีความก้าวหน้า ทันสมัยและสามารถ
บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการดำเนินงาน
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการบริหารงานให้มีความคล่องตัว มีความร่วมมือใน
การทำงาน โดยผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม
4. ช่วยทำให้มีผลงานในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะชำนาญมากขึ้น
และสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว
5. ช่วยสร้างคุณภาพให้กับองค์กร มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ทั้งจากผู้ปฏิบัติและ
ผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ผู้บังคับบัญชา
7. กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ ภูมิใจในความสามารถและมองเห็นคุณค่า
ของตนเอง

นิติพล ภูตะโชติ (2556 : 178 - 179) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการดำเนินงานใน
สถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเนื่องจาก
คุณผลการดำเนินงาน
2. มีสภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี
3. ความมั่นคงของงาน
4. การทำงานเปิด โอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการพัฒนา
ความสามารถในการทำงาน โดยได้รับโอกาสจากผู้บริหาร
5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน
6. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศในสถานที่ทำงาน
ที่เอื้อต่อการทำงาน

7. องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้สังคมให้การยอมรับและสนับสนุนและสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้นาน

ซูซัน สมิททิกอร์ (2558 : 18 - 19) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการดำเนินงานในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล
2. ช่วยในการพัฒนาบุคลากรที่ขาดประสบการณ์เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ
3. ช่วยเตรียมบุคลากรก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่
4. ช่วยจัดความล้ำหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต ที่ทันกับ ความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้
5. ช่วยก่อให้เกิดความราบรื่นและลดความขัดแย้งในองค์กร
6. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรรวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

โซติ บศิริรัฐ (2558 : 135 - 136) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการดำเนินงานในองค์กรไว้ ดังนี้

1. ทำให้ระบบและกระบวนการทำงานได้รับการปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้นภายใต้การนำของผู้บริหารระดับสูงที่มีวิสัยทัศน์ยาวไกลและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร
2. บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพงานทั่วทั้งองค์กร มีความภาคภูมิใจ และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นสุข
3. เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร และทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อองค์กรทำให้มีการพัฒนาขึ้น
4. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและรับบริการได้รับประโยชน์และเกิดความพึงพอใจ
5. ทำให้บุคลากรมีความต้องการมุ่งพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูงสุดในทุกมิติ

สรุปประโยชน์ของการดำเนินงานในสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบโดยมีการทำงานด้วยการแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบตามความสามารถและความชำนาญของแต่ละบุคคลเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่มองค์กรเกิดความรักสามัคคีระหว่าง

สมาชิก มีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกันทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย องค์กร ได้รับการพัฒนาและเป็นที่ยอมรับ เกิดความเชื่อมั่นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินเป็นการติดตามและประเมินผลด้านการดำเนินงานที่รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพ เพื่อเสนอให้ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานในโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้ได้ทราบเป็นระยะ ๆ สามารถนำผลประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือปรับเปลี่ยนเป้าหมาย มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. ความหมายของการมีส่วนร่วมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สุสติ รุมาคม (2551 : 20) ได้ให้ความหมายของการประเมินการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็น กระบวนการที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารพฤติกรรมของ บุคลากรในองค์กร และผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการประเมินจะถูกดำเนินการโดย ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และส่งต่อยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้น โดยควรดำเนินการภายใต้การมีส่วนร่วมและความร่วมมือของผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงการวางแผนแก้ไขข้อบกพร่องที่พบ สร้าง จุดแข็ง และเกิดการพัฒนาบุคลากรไปพร้อมกับการพัฒนาองค์กรต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 15) ได้สรุปความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติราชการไว้ว่าเป็นการประเมินความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมินด้วยวิธีการที่องค์กรกำหนด โดยเปรียบเทียบ ผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร (2555 : 42) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นกระบวนการในการประเมินค่าผลงานและคุณลักษณะของบุคคล ภายใน ระยะเวลาที่กำหนดไว้โดยอาศัยการสังเกต การบันทึกและรวบรวมข้อมูล โดยหัวหน้างานอย่างมีระบบมีมาตรฐานเดียวกันและเป็นธรรม

มอนดี และ โนว์ (Mondy & Noe. 1996 : 326) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นระบบที่เป็นทางการของการทบทวนและประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล และของทีมที่เป็นระยะยาว

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการตีค่าจากการวัดผลและกำหนดคุณค่า โดยอาศัยเกณฑ์ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ไว้อย่างหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับแต่ละกิจกรรม โครงการในการดำเนินงานทางด้านการบริหารงานวิชาการ

งานงบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไป เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับศักยภาพของ ผู้รับการประเมินเป็นการกำกับ ติดตามและนำผลการประเมินไปพัฒนาและวางแผนแก้ไขข้อบกพร่อง ที่พบในการประเมินผล พัฒนาบุคลากรเพื่อให้งานแต่ละฝ่ายเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

2. กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงาน

กึ่งพร ทองใบ (2551 : 291) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการประเมินผล การปฏิบัติงาน คือ การกำหนดเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการ และเกณฑ์ที่เหมาะสม ที่จะใช้วัดผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและ การนำผลการประเมินมาแจ้งผลและอภิปรายร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน

สุสดี รุมาคม (2551 : 71 - 72) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เปรียบเทียบกับมาตรฐาน โดยมาตรฐานจะประกอบด้วยคำอธิบายของผลการปฏิบัติงาน ระดับต่าง ๆ
2. การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรหรือนุคคล โดยองค์กรหรือผู้ถูกประเมินจะถูก จัดลำดับเปรียบเทียบกับองค์กรหรือนุคคลอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกัน
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ โดยผลการปฏิบัติงานจะถูกนำไปเปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ที่ได้มีการตกลงร่วมกันไว้
4. การวัดผลการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น การนับผลผลิตและยอดขาย ซึ่งวิธีนี้มักจะถูก นำไปประกอบกับวิธีการอื่น ๆ ได้แก่ การเปรียบเทียบกับมาตรฐานและการกำหนดวัตถุประสงค์
5. การบรรยายความโดยอิสระ โดยผลการปฏิบัติงานจะถูกบรรยายและเปรียบเทียบกับ มาตรฐานทั่ว ๆ ไปที่อยู่ในความคิดของผู้ประเมิน

สมคิด บางโม (2558 : 278) ได้กล่าวถึง กระบวนการประเมินผลปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบไปด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน
2. กำหนดตัวชี้วัดและเครื่องมือที่จะใช้วัด
3. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวเปรียบเทียบสำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัว
4. ดำเนินการประเมินผล
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554 : 112) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. การประเมินเน้นการตัดสินใจโดยใช้วิธีเชิงระบบ (Systematic Decision - Oriented Evaluation) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีเชิงระบบเพื่อการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจเชิงบริหาร
2. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยวิธีธรรมชาติ (Naturalistic Decision - Oriented Evaluation) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีธรรมชาติเพื่อนำเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจในเชิงบริหาร
3. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่าโดยใช้วิธีเชิงระบบ (Systematic Value - Oriented Evaluation) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีเชิงระบบเพื่อนักประเมินทำการตัดสินใจคุณค่าสิ่งที่มีงประเมิน
4. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่าโดยวิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Value - Oriented Evaluation) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีเชิงธรรมชาติเพื่อนักประเมินทำการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มีงประเมินซึ่งรูปแบบ

อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิท สัจฉกร (2555 : 22) ได้กล่าวถึง กระบวนการวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า มีหลากหลายวิธี โดยมีวิวัฒนาการเริ่มจาก วิธีการประเมินที่ยึดคุณลักษณะของบุคคลเป็นหลัก (Trait Rating Based Approach) เช่นวิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน วิธีการแบบรายการตรวจสอบ วิธีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล วิธีการแบ่งชั้น และวิธีการประเมินตามค่าคะแนน เป็นต้น ต่อมาเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีที่ยึดพฤติกรรมการทำงานเป็นหลัก (Job Performance or Behavior Based Approach) ซึ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ทำงานให้สำเร็จ เช่น วิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ วิธีการบรรยายความ วิธีการประเมินโดยมีผู้ประเมินหลายคน วิธีการประเมินร่วมกัน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2559 : 5 - 30) ได้กล่าวถึง กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนประเมินผล คือ การรวบรวมข่าวสาร ปรัชญาหรือกำหนดวัตถุประสงค์ ประเด็น ขอบเขต และวิธีการประเมิน เขียนเสนอโครงการ เสนอต่อให้ผู้ประเมินเพื่อพิจารณาอนุมัติ
2. การดำเนินการประเมินผล คือ กำหนดตัวบ่งชี้เครื่องมือ รวบรวมวิธีการ วิเคราะห์ข้อมูล ทำรายงานการประเมินผล นำเสนอรายงาน
3. การลงข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะ คือ ปรัชญาหรือกับผู้มีบทบาทสำคัญต่อการบริหาร จัดทำข้อสรุปและเสนอแนะ ร่างรายงานฉบับสมบูรณ์พร้อมข้อเสนอแนะ

4. การรายงานและเผยแพร่ผลการประเมิน คือ การประเมินด้านแผนงาน โครงการ งบประมาณ ด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านการบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า กระบวนการประเมินผล หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของการประเมินผล การปฏิบัติงานโดยการกำหนดวิธีการ ขั้นตอนและเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะใช้วัดผลการปฏิบัติงานแล้ว นำผลการประเมินมาแจ้งผลและอภิปรายร่วมกัน

3. ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินเป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อพัฒนางานต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย หรือทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ต่อการปรับปรุงสื่อ ชี้แจงงาน แผนงาน โครงการที่เหมาะสมก่อนนำไปปฏิบัติ

สุสติ รุมาคม (2551 : 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นการปฏิบัติงานที่ได้ถูกนำมาใช้ในการตัดสินใจและให้แนวทางการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการประเมิน และการพัฒนาเพื่อให้ผลย้อนกลับที่เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยมีการนำผลไป บริหารใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. การใช้เป็นข้อมูลการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับ การปรับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการตัดสินใจในการให้ออกจากงาน
2. การนำผลการปฏิบัติงานไปพัฒนาแผนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
3. การนำผลการปฏิบัติงานไปแก้ปัญหาในการทำงานด้วยการจัดการอบรม และพัฒนาการให้แนวทางคำปรึกษา การรักษาวินัยในการทำงาน และการให้ออกจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551ข : 33) ได้สรุปความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นการสร้างความรู้และความเข้าใจแก่เครือข่ายภาคประชาสังคม และภาคประชาชนในการพัฒนาสถานศึกษา เน้นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง (Action learning) เพื่อให้ภาคประชาชนมีศักยภาพในการเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้นจนถึงระดับของการเข้ามาเป็นหุ้นส่วน และร่วมติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดความรู้และความตระหนักในสำนักพลเมืองว่าจะต้องเข้ามาเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนารูปแบบ กลไก ระบบ และวิธีทำงาน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เช่น วางหลักเกณฑ์ ให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีระบบการปรึกษาหารือกับประชาชน สำรวจความต้องการของประชาชน ในโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชน และเปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบ และให้ข้อคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2553 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผล การปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะ รางวัลตอบแทนให้แก่พนักงานตามความสำเร็จของงานที่ทำได้ เป็นการตอกย้ำถึงความสำคัญใน บทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553 : 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่าสามารถนำไปใช้ในงานด้านการบริหารในสถานศึกษาทั้ง 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

วีรุช มาณะศิริรานนท์ (2556 : 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและไม่มีอะไรจะมาทดแทนได้ ด้วยเหตุผล ที่พนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่าง ๆ

นภคล ร่มโพธิ์ (2557 : 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร ไว้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการองค์กรเพราะนอกจากการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะ เป็นสิ่งที่จะบอกว่าการดำเนินงานประสบความสำเร็จหรือไม่แล้ว หากมีการออกแบบที่เหมาะสม การวัดผล การปฏิบัติงานขององค์กรยังมีบทบาทที่สำคัญในการทำให้องค์กรสามารถนำกลยุทธ์ไปใช้ในทาง ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์

ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2557 : 287) ได้สรุปความสำคัญของการประเมินผลไว้ ดังนี้

1. การประเมินผลทำให้องค์กรรู้ถึงสถานะของตนเองว่าอยู่จุดไหน
2. การจะพัฒนาตนเองหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในองค์กรจะต้องเริ่มจากการ ประเมินผลก่อน
3. ถ้ามีการวัดหรือประเมินผลจะทำให้ผู้รับผิดชอบมุ่งมั่นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ มากขึ้น รวมทั้งระบบการประเมินผลที่ช่วยทำให้มีความเห็นสอดคล้องกันในกลยุทธ์ทั้งองค์กร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2559 : 5 - 26) ได้สรุปความสำคัญของการประเมินผล การปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งใน กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะช่วยให้ทราบผล ความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อจะได้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแนวทาง แก้ไขต่อไป
2. การติดตามผลการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและ สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันที

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อเสร็จสิ้นงานหรือ โครงการแล้ว จะนำมาจัดทำ รายงานผลการปฏิบัติงาน จะทำให้ทราบผลการดำเนินงานโดยภาพรวม และสามารถนำไปเป็น บทเรียนในการดำเนินงานต่อไปอีกด้วย

สรุปได้ว่าความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางการ ปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ สร้างความเป็นธรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรโดยมี การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้การทำงานบรรลุผล ประสบความสำเร็จและยังเป็นตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

4. ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรมาก น้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่ออะไร และ องค์กรได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังหรือไม่ โดยทั่วไป ประโยชน์ที่พึงได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

มุสดี รุมาคม (2551 : 8) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ การประเมินเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยสร้าง และรักษาระดับการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นที่น่าพอใจ และถ้ามีการติดตามผลพนักงานแต่ละ คนด้วยการสัมภาษณ์ อาจมีส่วนให้การปฏิบัติงานดีขึ้น
2. การพัฒนาพนักงาน กล่าวคือ การประเมินช่วยให้มองเห็นความต้องการพัฒนาของ บุคคล และ โอกาสที่บุคคลนั้นจะเจริญเติบโตก้าวหน้า ผ่านการศึกษาด้วยตนเอง เข้าใจหลักสูตร การฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
3. ความเข้าใจในการบังคับบัญชา กล่าวคือ การประเมินจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหันมา สังเกตพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงสามารถให้ความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชา จนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันได้
4. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน กล่าวคือ การประเมินช่วยในการตัดสินใจ เลื่อนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง โยกย้าย งดจ้างชั่วคราว และการให้ออกจากงานได้
5. การปฏิบัติเรื่องค่าตอบแทน กล่าวคือ การประเมินมีผลต่อความถี่และความมากน้อย ของการปรับค่าตอบแทน
6. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ นำไปใช้ในการสรรหาคัดเลือกประเมินผล การปฏิบัติงาน หรือวัดหลังการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (2554 : 130) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการประเมินผล การปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งในองค์กร ถ้าระบบดี วิธีการชัดเจนก็จะลดความขัดแย้งระหว่าง หัวหน้ากับลูกน้องในหน่วยงานหรือความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานได้
2. นำผลงานที่ทำได้ของปีนี้ไปเป็นฐานในการตั้งเป้าหมายในปีหน้า
3. เห็นช่องทางพัฒนาให้ดีขึ้นในปีต่อไป ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อนของคน เครื่องจักร วิธีการ เทคโนโลยีภายในลูกค้า คู่ค้า สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายนอก
4. นำไปเป็นเหตุผลในการปรับค่าจ้าง รางวัลประจำปีให้พนักงาน
5. นำไปพิจารณาพัฒนาพนักงานในองค์กรเพิ่มความสามารถ เพิ่มงาน เพิ่ม ตำแหน่ง เพิ่มผลตอบแทนให้กับคนที่มีความสามารถสูง พัฒนา ปรับปรุง ลดงาน ปรับตำแหน่งของคนที่มี ผลงานต่ำ

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554 : 267) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการประเมินผล การปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. การที่พนักงานเป็นผู้จัดทำรายการเป้าหมายงานหลักด้วยตนเองและผู้บังคับบัญชา โดยตรงของเขาเป็นผู้ทบทวนประเมินผล จะเป็นทางขจัดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน
2. การทบทวนประเมินผลทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งของ พนักงานเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และต้องวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้แล้ว
3. ทำให้พนักงานรู้สถานการณ์ของตัวเอง การประเมินผลจะให้โอกาสที่หัวหน้า กับลูกน้องจะได้ปรึกษาหารือกัน อีกทั้งเป็น โอกาสเหมาะมากที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาให้ความ ช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงการทำงานของคนในบังคับบัญชาหรือเตรียมการเพิ่มความรับผิดชอบให้ ลูกน้อง
4. การประเมินยังเป็นแหล่งข้อมูลให้การวางแผนขององค์กรอีกด้วย กล่าวคือ การพิจารณาทบทวนผลการทำงานจะให้ข้อมูลที่เป็นหลักอ้างอิงสำหรับการตัดสินใจเลื่อนขั้นและ โยกย้าย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนบุคลากรอันเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนองค์กร
5. เป็นสิ่งสนับสนุนค้ำจุนความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ผู้ได้บังคับบัญชาจะมีโอกาสแสดงความคิดเห็นของเขาในเรื่องหน้าที่การงาน
6. การทบทวนประเมินผลเป็นหลักที่ใช้อ้างอิงในการเจรจาเรื่องค่าจ้างและเงินเดือนที่ เกี่ยวข้องซึ่งบางแห่งใช้ผลการประเมินเป็นหลักในการพิจารณา

7. ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่ วิธีการและเทคนิคในการคัดเลือกและสรรหาพนักงานสามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ในการตั้งมาตรฐานของผลการทำงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องขอความคิดเห็นและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิท สัจฉกร (2555 : 14) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม มีระเบียบแบบแผนและใช้กับทุกคนในองค์กรอย่างเสมอหน้าและถ้วนทั่วเพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก

2. ทำให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย การลดตำแหน่ง และการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม เพราะการประเมินจะทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สะท้อนให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน จุดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้เลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

3. ใช้เป็นมาตรฐานหรือเครื่องมือผลักดันให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรด้วย

4. ใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรม และใช้พัฒนาพนักงานตามความจำเป็นและความต้องการของพนักงาน

5. ทำให้พนักงานทราบผลการปฏิบัติงาน จุดแข็ง จุดอ่อน และข้อควรพัฒนาของตนเอง

6. ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

7. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ไม่ต้องกังวลกับการเอาใจของผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีไม่ถูกต้องและสามารถมั่นใจได้ว่าตนจะได้รับ ความยุติธรรม

8. ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อื่น ๆ เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้าง การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การส่งมอบงาน และการพัฒนาระบบงาน

นภคล ร่มโพธิ์ (2557 : 4 - 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดผลการปฏิบัติงานองค์กรไว้ ดังนี้

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร

1. ช่วยผู้บริหารในการควบคุมการทำงานของพนักงาน
2. ช่วยให้เกิดความชัดเจนในเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. ช่วยให้องค์กรมุ่งไปในทิศทางเดียวกันกับกลยุทธ์ขององค์กร
4. ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการทางธุรกิจขององค์กร
5. ช่วยให้ทราบถึงความสามารถของกระบวนการ

6. ช่วยในการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพของกระบวนการและผลิตภัณฑ์
 7. ช่วยให้ผู้บริหารมีส่วนทรัพยากรได้อย่างถูกต้องตามความจำเป็น
 8. ช่วยให้การวางแผนและการพยากรณ์ทำได้ดีขึ้น
 9. ผู้บริหารสามารถกระจายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น
 10. ผู้บริหารสามารถอธิบายถึงผลการทำงานของตนเองได้อย่างชัดเจน
 11. ช่วยให้องค์กรเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร
ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน
1. ทำให้พนักงานทราบถึงความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน
 2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสำเร็จและได้รับการยอมรับ
 3. ช่วยให้การวัดผลการทำงานของพนักงานเป็นไปได้ด้วยความชัดเจน โปร่งใสมากขึ้น
 4. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2559 : 5 - 27) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ

การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความยุติธรรม มีเหตุผล มีแบบแผนในการทำงาน สามารถปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ ถูกต้อง ชัดเจน กระตุ้นให้การดำเนินงานเกิดความเคลื่อนไหว และสามารถวางแผนพัฒนางานในอนาคตได้
2. ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการประเมินขีดความสามารถของผู้ร่วมงาน แต่ละคนว่าทำงานได้ผลเพียงไร จะต้องแก้ไขปรับปรุงแนะนำเพิ่มเติมอะไรบ้าง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลช่วยกำหนดค่าตอบแทนแรงงาน การบรรจุตำแหน่งใหม่ ๆ และทำให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการมีความเข้าใจกันดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

อาร์มสตรองส์ และแอปเปิลบอร์ม (Armstrong and Appelbaum, 2003 : 121) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นกระบวนการประเมินที่มีเหตุมีผลชัดเจนมีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ จะช่วยลดความกดดัน ความเครียดของพนักงาน เพราะจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับ

สรุปได้ว่าประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่จะช่วยให้เรามองเห็นจุดเด่น จุดด้อยในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีผลดีต่อการสร้างเครื่องมือในการพัฒนาจุดอ่อนให้ดีขึ้นจัดบุคคลให้เข้าทำงานได้ตามความเหมาะสมลดความกดดัน ความเครียด

ของพนักงาน เพราะทุกอย่างเราต้องทำด้วยความชัดเจน โปร่งใส จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นส่วนราชการจัดตั้งขึ้น ตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 34 ที่บัญญัติให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วย กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วน ราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการ และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน ประกอบการ และ สถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็น อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จัดตั้งตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตาม มาตรา 34 (1) และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และตามข้อ 3 และข้อ 6 แห่งกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการ ภายในเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 6 รวมทั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ประกอบไปด้วย อำเภอ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศ อำเภอขำนิ อำเภอบ้านด่าน แบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างและอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 กำหนดให้มีส่วนราชการบริหารจัดการศึกษา โดยแบ่งพื้นที่การบริหารจัดการเขตพื้นที่ศึกษาออกตามอำเภอให้สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในท้องที่อำเภอเดียวกันรวมกันเป็นเขตบริหารการศึกษา รวมกัน มีจำนวน 4 อำเภอ ดังนี้

1. อำเภอเมืองบุรีรัมย์ มีจำนวน 8 กลุ่ม มีโรงเรียนจำนวน 95 โรงเรียน
2. อำเภอลำปลายมาศ มีจำนวน 8 กลุ่ม มีโรงเรียนจำนวน 74 โรงเรียน
3. อำเภอขำนิ มีจำนวน 2 กลุ่ม มีโรงเรียนจำนวน 17 โรงเรียน
4. อำเภอบ้านด่าน มีจำนวน 2 กลุ่ม มีโรงเรียนจำนวน 16 โรงเรียน

การบริหารจัดการศึกษาของแต่ละอำเภอ จะมีคณะกรรมการบริหารการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงสู่อำเภอให้บุคลากรต่าง ๆ ทั้งภายในสถานศึกษาและองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาโดยให้ครอบคลุมกลุ่มงาน 4 งานในสถานศึกษา ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและเป็นจริงทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาและมีการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายนายกรัฐมนตรี

นโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

นโยบายที่ 4.1 การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

นโยบายที่ 4.2 ในระยะเฉพาะหน้าจะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษา

นโยบายที่ 4.3 ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทั่วไปมีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

นโยบายที่ 4.4 พัฒนาคอนกทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นโยบายที่ 4.5 พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครู

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยกำหนดสาระสำคัญดังนี้

วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม”

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ / ประเภทสู่สากล
2. เสริมสร้าง โอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึงเท่าเทียม
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาการศึกษา

1. คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต
 2. กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ
 3. มุ่งองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
 4. คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
 5. ระบบบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีนโยบายการจัดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศ อำเภอขามเฒ่า และอำเภอบ้านด่าน รวมทั้งสิ้นจำนวน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ณัฐนันท์ พราหมณ์ และคณะ (2550 : 72) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการประสานความสัมพันธ์อันดีชุมชนและ ผู้ปกครอง เข้าร่วมกิจกรรมของทางชุมชน อย่างสม่ำเสมอ

ปาลิดา อุณหุทัย (2553 : 135 - 142) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร การศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ระหว่างตัวแทนภายในสถานศึกษาและตัวแทนภายนอก สถานศึกษา มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีระดับการมี ส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน นั้นแสดงว่าสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันตามจำนวนนักเรียนย่อม มีบริบทที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ภารกิจจำนวนปริมาณงาน ความรับผิดชอบ งบประมาณ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นหรือมุมมองต่อระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา แตกต่างกัน

ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2553 : 8 - 10) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียน ขนาดเล็ก ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กต้องจัดทำแผนในการบริหารงบประมาณที่ ชัดเจนและกำหนดสัดส่วนการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยจัดตั้งงบประมาณ ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ส่งเสริมให้กรรมการสถานศึกษาและชุมชนมี ส่วนร่วมในการวางแผน ติดตามตรวจสอบการบริหารงบประมาณและต้องระดมทรัพยากรทาง การศึกษาจากชุมชน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผล การปฏิบัติงานต้องสอดคล้องกับสภาพจริงและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและ ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน

เรืองยศ เวียงนนท์ (2553 : 73 - 78) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ในการจัดการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน 2) ปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาด้านความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และไม่มีเวลาเข้าประชุม

กันทิมา ชัยอุดม และภรติ อนันต์นาวี (2557 : 25 - 30) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงและผ่านการอบรมผู้บริหาร จำเป็นต้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยตลอดเวลา แต่ด้วยขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน สภาพแวดล้อม บริบทและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่มีต่างกันจึงทำให้รูปแบบการบริหารงาน และ โครงสร้างการบริหารงานย่อมมีการจัดระบบงานที่ต่างกัน ตามความยืดหยุ่นของแต่ละสถานศึกษา

สุจิตรา เชื้อชัย (2557 : 87 - 88) เรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่พบระดับมากที่สุดคือ ด้านการประเมินผล เพราะบุคลากรทุกฝ่ายได้ร่วมกันมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยแต่ละท่านได้ดำเนินการร่วมมือกันวางแผน ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2559 : 5 - 26) ได้กล่าวถึง การติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะช่วยให้ทราบผลความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันที และสามารถนำไปเป็นบทเรียนในการดำเนินงานครั้งต่อไป

วาสนา โพธิ์อ่อง (2559 : 123) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านกระบวนการวางแผนที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการวางแผน สั่งการ และการควบคุม เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย เสนอแนะให้จัดกิจกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารมีคุณธรรม เปิดใจกว้าง สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2559 : 76 - 80) ได้ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการประเมินโครงการกิจกรรมในสถานศึกษา เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานและผู้บริหาร ครู มีการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ ส่งผลให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

แอนนา พิลาก (2560 : 97) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

สมิตส์ (Smith. 1972; อ้างถึงใน จำริญ รัตนศรี. 2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนในการวางแผนและการพัฒนาการศึกษา พบว่า คณะกรรมการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและประชาชนมีความต้องการที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่จะทำให้การพัฒนาการศึกษาเกิดผลสำเร็จ คณะกรรมการศึกษาที่เป็นตัวแทนจากประชาชนไม่เห็นด้วยกับเรื่องต่าง ๆ ที่สถานศึกษาดำเนินการฝ่ายเดียว โดยที่คณะกรรมการไม่ได้มีส่วนร่วมรู้เห็นหรือรับรู้ คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเห็นพร้อมต้องกันว่า สถานศึกษาจะเจริญก้าวหน้าขึ้นมากกว่าเดิม หากให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

ดีลันซี (Delaney. 2000 : 49) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกระบวนการตัดสินใจ ในหลักสูตรการเรียนระดับเขต พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีผลต่อวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน การใช้วิธีการที่เหมาะสม การสื่อสาร สองทางจะเป็นประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจและทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา

ออสโตรว์ (Ostrow. 2002 : 6212 - A) ได้ศึกษาผลของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อ การประสบผลสำเร็จของการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนที่เป็นบุตรหลานของผู้พหุชาวเอลซัลวาดอร์ และชาวกัวเตมาลาในการจัดการศึกษาของชุมชนสรุปได้ว่าชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่มีความต้องการ ที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายากให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหารงานเช่นกัน โดยเข้ามาบริหารงานในรูปแบบสภาโรงเรียนซึ่งเป็นสภาที่ให้ คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนครูผู้สอน ประชาชนที่เป็น ตัวแทนในรูปของกรรมการการศึกษา มีบทบาทในการบริหารค่อนข้างน้อยและอยู่ในเขตจำกัด

ดุกส์ (Duke. 2005 : 39) ได้ศึกษาการปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจของครูใน โรงเรียนประณมรัฐมินิโซต้า (Minnesota) ผลการวิจัยพบว่าในการ ให้ครูเข้ามามี ส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นส่วนใหญ่ยังปฏิบัติให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในเฉพาะเบื้องต้นแต่ใน ขั้นตอนสุดท้ายของการตัดสินใจผู้บริหารยังคงสงวนสิทธิ์ในการตัดสินใจเป็นของตนในส่วนของ การกิจที่ครูสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู และ ยังมีข้อเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารหญิงและผู้บริหารชายพบว่าผู้บริหารชายให้โอกาสครูเข้ามามี ส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าผู้บริหารที่เป็นผู้หญิง

แมทธิ และคณะ (Mathie et al. 2007 : 79 - 85) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ที่มี ส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษาผลวิจัยว่าการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการ จัด การศึกษาที่เน้นประสบการณ์ขั้นพื้นฐาน 2 ประการ ได้แก่ การประเมินจากการมีส่วนร่วมและ การศึกษารายกรณีซึ่งชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมจะมีการแสดงออกมาเมื่อมีการประเมินบางครั้งจะ แสดงออกน้อยกว่าความต้องการอันแท้จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการจัดการศึกษามีความ หลากหลายในการประเมินที่แตกต่างกันออกไป ข้อจำกัดที่หลากหลายจะไม่มีผลกระทบต่อหลัก ประชาธิปไตย

โมโกเอนา (Mokoena. 2012 : 45 - 53) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมี ประสิทธิภาพ : ส่งผลต่อระดับความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนหรือไม่ เป็น งานวิจัยขนาดเล็กที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งพบว่า โครงสร้างระดับย่อยของ คณะผู้บริหารเวลาที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร อิทธิพลของผู้บริหารต่อ การสอนและการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานโดยรวมของคณะผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ต่อระดับความไว้วางใจของผู้ได้รับประโยชน์

จากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาต้องใช้หลักการบริหารแบบมี ส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีการบริหารแบบอิสระไม่มีการบังคับ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

และชุมชน มีการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ไม่ว่าจะปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง เป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องการ เพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงานทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้น และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2551 ก : 1) ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านการดำเนินงาน และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัยซึ่งมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังภาพประกอบ 2.1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ในการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 202 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. 2560 : 8 - 9)

1.2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 132 โรงเรียน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ (Stratified) โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1.2.1 แบ่งประชากรโรงเรียนเป็นกลุ่มย่อยตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอบ้านด่าน อำเภอลำปลายมาศ และอำเภोजำนิ

1.2.2 ในแต่ละอำเภอแบ่งประชากรโรงเรียนเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะชั้นภูมิ (Stratified)

1.2.3 ทำการโรงเรียนตามสัดส่วนให้กระจายไปตามอำเภอและขนาดสถานศึกษา โดยทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ได้อำเภอเมืองบุรีรัมย์ 62 โรงเรียน อำเภอบ้านด่าน 11 โรงเรียน อำเภอลำปลายมาศ 48 โรงเรียน และอำเภอขำนิ 11 โรงเรียน รวมโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง 132 โรงเรียน

1.2.4 ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 396 คน

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แสดง ดังตาราง 3.1 ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

อำเภอ	ประชากร (โรงเรียน)			กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
เมืองบุรีรัมย์	45	32	18	29	21	12
บ้านด่าน	7	7	2	5	5	1
ลำปลายมาศ	46	21	7	29	14	5
ขำนิ	5	9	3	3	6	2
รวม	103	69	30	66	46	20
รวมทั้งสิ้น	202			132		

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating

scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 121) โดยกำหนดค่าระดับการมีส่วนร่วม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับน้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การสร้างแบบสอบถามได้ดำเนินการดังนี้

2.2.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิดหลักการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ

2.2.2 นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาร่างแบบสอบถาม

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข ประกอบด้วย

2.2.4.1 นายจันทร เทียงภักดี วุฒิทางการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการ โรงเรียนคู่มือใหญ่วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.2.4.2 นางทองกร วัชรพงษ์ศิริ วุฒิทางการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการ โรงเรียนศรีพรรณสันติภาพนาฝาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.2.4.3 นางสุแพงศรี วิเศษวงษา วุฒิทางการศึกษา ค.บ. (สาขาภาษาไทย) ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีพรรณสันติภาพนาฝาย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.2.4.4 นางสาวจิตพร แปงไธสง วุฒิทางการศึกษา ป.ด (การวิจัย วัฒนคดีและการศึกษา)ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล

2.2.4.5 นายกำพล ธนะนิมิตร วุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. (การวัดผลและวิจัยการศึกษา) ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ถ้ามีค่า .50 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2550 : 50) จากข้อคำถามทั้งหมด 88 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 62 ข้อ เลือกลมา 48 ข้อ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไปและข้อคำถามที่กระชับได้ใจความส่วนข้อคำถามที่ไม่ผ่านจะตัดทิ้งไป แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานุริรัมย์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 โรงเรียน ทั้งหมด 105 คน

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ซึ่งผ่านเกณฑ์

2.2.8 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อใช้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานุริรัมย์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการส่งไปถึงผู้บริหารโรงเรียน

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปตามโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน

3.3 เมื่อถึงกำหนดวันรับคืน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.4 กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ติดตามด้วยตนเองอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 396 ฉบับ เก็บรวบรวมได้จำนวน 396 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ศึกษาสภาพภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.2 ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูรริรมย์ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดอันดับเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 100)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีส่วนร่วมในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีส่วนร่วมในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีส่วนร่วมในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถาม (IOC) ของแบบสอบถาม

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

5.2. สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าเฉลี่ยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way – ANOVA) ในการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนและจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ระยะที่ 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนด
โควต้ามาจำนวน 9 คน ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนจากสถานศึกษา
ต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีที่ได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทานด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ จำนวน 3 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนจากสถานศึกษา
ต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีที่ได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทานด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของสถานศึกษาขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนหนองมะเขือ จำนวน 3 คน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนจากสถานศึกษา
ต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีที่ได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทานด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนหนองหญ้าปล้อง จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสัมภาษณ์ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบมีโครงสร้างโดยกำหนดประเด็น
เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ได้มาจากแบบสอบถาม
ประกอบด้วยคำสัมภาษณ์จำนวน 4 ด้าน สำหรับประเด็นหรือข้อคำถามดังกล่าว ผู้วิจัยนำสภาพ
การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 1 จากการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับมาเป็น
ประเด็นในการตั้งคำถาม

2.2 ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.1 กำหนดกรอบคำสัมภาษณ์เป็น 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ
ด้านการดำเนินงานและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.2 สำหรับประเด็นหรือข้อคำถาม ผู้วิจัยนำสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จากการวิจัยเชิงปริมาณ
ที่ใช้แบบสอบถาม โดยเรียงลำดับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับแรกมาเป็นประเด็นในการสร้าง
คำถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.2.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของประเด็นการสัมภาษณ์และจำนวนแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนจนได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้แก่ โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ โรงเรียนบ้านหนองมะเขือ และโรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง โดยใช้วิธีการจดบันทึกการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลและการบันทึกเสียง

3.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ พร้อมทั้งแยกแยะจับประเด็น อีกทั้งตัดคำพูดบางคำที่ไม่เหมาะสมและไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยออกไป เพื่อให้ข้อมูลเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมดแล้วทำความเข้าใจในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล

4.2 นำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มคำ (Phrase) ที่เป็นประเด็นเดียวกันแล้วขีดเส้นเน้นคำหรือข้อความนั้น ๆ ในแต่ละบุคคล

4.3 อ่านทบทวนกลุ่มคำทั้งหมดที่จัดกลุ่มไว้จนเข้าใจความคิดของผู้ให้ข้อมูล

4.4 วิเคราะห์ตีความในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วมาหาข้อสรุปในรูปแบบพรรณนาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าสถิติที่คำนวณจากการทดสอบค่าเอฟ (F – test)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 4.1 ต่อไปนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

สถานภาพ	จำนวนคน	จำนวนร้อยละ
1. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	132	33.3
ครูวิชาการ	132	33.3
ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน	132	33.3
รวม	396	99.9
2. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	198	50.0
ขนาดกลาง	138	34.8
ขนาดใหญ่	60	15.2
รวม	396	100

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีจำนวน 396 คน จำแนกตามสถานภาพ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 เป็นครูวิชาการจำนวน 132 คนคิดเป็นร้อยละ 33.3 และเป็นตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างอยู่ในสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ขนาดกลางจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

ตอนที่ 2 ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผน	3.34	0.65	ปานกลาง	4
2. ด้านการตัดสินใจ	3.45	0.53	ปานกลาง	3
3. ด้านการดำเนินงาน	3.49	0.61	ปานกลาง	2
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.88	0.68	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.54	0.43	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้านและระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.49$) ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.45$) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.34$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการวางแผนโดยรวมและรายข้อ

ด้านการวางแผน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	3.82	1.05	มาก	1
2. ผู้บริหารให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.45	1.28	ปานกลาง	5
3. สถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.33	1.24	ปานกลาง	7
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.28	1.28	ปานกลาง	9
5. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางด้านวิชาการ	3.41	1.30	ปานกลาง	4
6. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดตั้งงบประมาณและวางแผนการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปี	3.50	1.26	ปานกลาง	3
7. ผู้บริหารมีนโยบายในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีการกำหนดกรอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	3.51	1.27	มาก	2
8. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามความรู้ความสามารถและความถนัด	3.32	1.24	ปานกลาง	8
9. ท่านมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณ	3.43	1.21	ปานกลาง	6
10. ท่านมีส่วนร่วมศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา	2.86	1.18	ปานกลาง	12

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ด้านการวางแผน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
11. ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ความเห็นชอบกับแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	2.87	1.12	ปานกลาง	11
12. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองนักเรียนร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน	3.32	1.25	ปานกลาง	8
รวมเฉลี่ย	3.34	0.65	ปานกลาง	

จากตาราง 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ด้านการวางแผนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อและระดับปานกลาง 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีนโยบายในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีการกำหนดกรอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจนส่วน ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 10 ท่านมีส่วนร่วมศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.86$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
13. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร พัฒนาและประเมินหลักสูตรสถานศึกษา	3.11	1.27	ปานกลาง	11
14. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณประจำปีของสถานศึกษา	3.10	1.31	ปานกลาง	10
15. ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทุนและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	3.06	1.25	ปานกลาง	12
16. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	3.48	1.15	ปานกลาง	8
17. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.64	0.95	มาก	4
18. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.68	0.98	มาก	2
19. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา	3.54	1.13	มาก	7
20. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน	3.29	1.13	ปานกลาง	9
21. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการบริหารงานในสถานศึกษา	3.60	1.10	มาก	6
22. ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะในการจัดสรรงบประมาณรวมถึงการใช้จ่ายงบประมาณจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ของสถานศึกษา	3.66	1.06	มาก	3

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ด้านการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
23. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียน ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของ สถานศึกษา	3.61	1.18	มาก	5
24. ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วถูกต้องและทั่วถึง	3.69	1.05	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.45	0.53	ปานกลาง	

จากตาราง 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 24 ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วถูกต้องและทั่วถึง ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมา คือ ข้อ 18 ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 15 ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทุนและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.06$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการดำเนินงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
25. ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสครูและผู้ปกครองนักเรียนได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.44	1.21	ปานกลาง	8
26. ผู้บริหารให้การสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมให้ดำเนินไปด้วยดี	3.67	1.15	มาก	2
27. ผู้บริหารยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.59	1.08	มาก	4
28. ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาการ	3.49	1.31	ปานกลาง	6
29. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้สถานศึกษา	3.48	1.17	ปานกลาง	7
30. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.40	1.36	ปานกลาง	10
31. ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองนักเรียนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการไปปฏิบัติ	3.63	1.27	มาก	3
32. ผู้บริหารและครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ	3.42	1.14	ปานกลาง	9
33. ผู้บริหารจัดสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้ปกครองนักเรียนอย่างเหมาะสม	3.05	1.37	ปานกลาง	12
34. ท่านมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา	3.53	1.09	มาก	5

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ด้านการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
35. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนา สถานศึกษา	3.36	1.36	ปานกลาง	11
36. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุม ชี้แจงการใช้จ่าย งบประมาณและทรัพยากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ การบริหารจัดการศึกษา	3.89	1.20	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.45	0.53	ปานกลาง	

จากตาราง 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลาง 7 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 36 ท่านมีส่วนร่วมในการประชุม ชี้แจง การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา คือ ข้อ 26 ผู้บริหารให้การสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมให้ดำเนินไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 33 ผู้บริหารจัดการสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครูและ ผู้ปกครองนักเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.05$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
37. ท่านมีส่วนร่วมในการสรุปผลการจัดโครงการ งานกิจกรรม ของสถานศึกษา	3.83	0.90	มาก	8
38. ท่านมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ	3.38	1.34	ปานกลาง	12
39. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดโครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษา	3.91	1.10	มาก	6
40. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลกำกับติดตามการใช้ งบประมาณในการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ ของ สถานศึกษา	3.90	0.95	มาก	7
41. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	3.44	1.40	ปานกลาง	11
42. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและ ประสิทธิภาพการเรียนของผู้เรียน	4.11	1.00	มาก	3
43. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ใน สถานศึกษา	4.10	0.56	มาก	4
44. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแผน	3.63	1.31	มาก	10
45. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อมูล การปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.29	0.71	มาก	1
46. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริม พัฒนาครู และ ผู้ปกครองนักเรียนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าใน การทำงาน	4.02	0.83	มาก	5

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
47. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการควบคุม/ตรวจสอบงาน	3.76	1.30	มาก	8
48. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.22	0.81	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.88	0.68	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อและระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 45 ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อมูลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ข้อ 48 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 38 ท่านมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.38$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

ตาราง 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สถานภาพ						F
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูวิชาการ		ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1. ด้านการวางแผน	3.55	0.49	3.25	0.62	3.22	0.76	10.85*
2. ด้านการตัดสินใจ	3.70	0.53	3.34	0.40	3.31	0.56	24.68*
3. ด้านการดำเนินงาน	3.72	0.56	3.37	0.52	3.39	0.69	14.46*
4. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.33	0.54	3.58	0.58	3.72	0.66	58.30*
รวมเฉลี่ย	3.83	0.35	3.38	0.32	3.41	0.45	55.98*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครอง นักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมเป็นรายคู่

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน	\bar{X}	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูวิชาการ	ตัวแทนผู้ปกครอง นักเรียน
		3.83	3.38	3.41
ผู้บริหารสถานศึกษา	3.83	-	0.45*	0.42*
ครูวิชาการ	3.38	-	-	0.03
ผู้ปกครองนักเรียน	3.41	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.8 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กับครูวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาในด้านการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่าง

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครอง นักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการวางแผน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน	\bar{X}	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูวิชาการ	ตัวแทนผู้ปกครอง นักเรียน
		3.55	3.25	3.22
ผู้บริหารสถานศึกษา	3.55	-	0.30*	0.33*
ครูวิชาการ	3.25	-	-	0.03
ผู้ปกครองนักเรียน	3.22	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กับครูวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาในด้านการวางแผนแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่าง

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการตัดสินใจ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้าน การตัดสินใจ	\bar{X}	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูวิชาการ	ตัวแทนผู้ปกครอง นักเรียน
		3.70	3.34	3.31
ผู้บริหารสถานศึกษา	3.70	-	0.36*	0.39*
ครูวิชาการ	3.34	-	-	0.03
ผู้ปกครองนักเรียน	3.31	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาในด้านการตัดสินใจ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่าง

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครอง นักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการดำเนินงาน จำแนกตามสถานภาพเป็น รายคู่

การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้าน การดำเนินงาน	\bar{X}	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูวิชาการ	ผู้ปกครอง นักเรียน
		3.72	3.37	3.39
ผู้บริหารสถานศึกษา	3.72	-	0.35*	0.33*
ครูวิชาการ	3.37	-	-	0.02
ผู้ปกครองนักเรียน	3.39	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูวิชาการและ ผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษา ในด้านการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่าง

ตาราง 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูวิชาการ	ผู้ปกครอง นักเรียน
		4.33	3.38	3.41
ผู้บริหารสถานศึกษา	4.33	-	0.95*	0.92*
ครูวิชาการ	3.38	-	-	0.03
ผู้ปกครองนักเรียน	3.41	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่าง

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทน
ผู้ปกครองนักเรียน เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
โดยรวมและรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ขนาดสถานศึกษา						F
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1. ด้านการวางแผน	3.49	0.49	3.01	0.72	3.57	0.66	31.46*
2. ด้านการตัดสินใจ	3.57	0.51	3.36	0.49	3.24	0.61	11.87*
3. ด้านการดำเนินงาน	3.61	0.56	3.39	0.63	3.35	0.67	7.30*
4. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.05	0.63	3.75	0.68	3.60	0.68	14.72*
รวมเฉลี่ย	3.68	0.36	3.38	0.42	3.44	0.47	24.53*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนที่
ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง
เป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครอง นักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมเป็นรายคู่

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.68	3.38	3.44
ขนาดเล็ก	3.68	-	0.3*	0.24
ขนาดกลาง	3.38	-	-	0.06*
ขนาดใหญ่	3.44	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ผู้ปกครอง นักเรียน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมี ส่วนร่วมในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดกลางกับขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครอง นักเรียนเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการวางแผน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมเป็นรายคู่

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.49	3.01	3.57
ขนาดเล็ก	3.57	-	0.48*	0.08
ขนาดกลาง	3.01	-	-	0.56*
ขนาดใหญ่	3.57	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ผู้ปกครอง นักเรียน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ด้านการวางแผนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดกลางกับขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครอง นักเรียน เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการตัดสินใจ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมเป็นรายคู่

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตัดสินใจ	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.57	3.36	3.24
ขนาดเล็ก	3.57	-	0.21*	0.33*
ขนาดกลาง	3.36	-	-	0.12
ขนาดใหญ่	3.24	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ผู้ปกครอง นักเรียน มีความคิดเห็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตัดสินใจที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดเล็กกับขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครอง นักเรียน เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการดำเนินงาน จำแนกตามขนาด สถานศึกษาโดยรวมเป็นรายคู่

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ด้านการดำเนินงาน			3.61	3.39
ขนาดเล็ก	3.61	-	0.22*	0.26*
ขนาดกลาง	3.39	-	-	0.04
ขนาดใหญ่	3.35	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ผู้ปกครอง นักเรียน ที่มีความคิดเห็นในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการดำเนินงานที่อยู่ในสถานศึกษา ที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดเล็กกับขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.18 เปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และ
ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการประเมินผล
การปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมเป็นรายคู่

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.05	3.75	3.60
ขนาดเล็ก	4.05	-	0.30*	0.45*
ขนาดกลาง	3.75	-	-	0.15
ขนาดใหญ่	3.60	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.18 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ผู้ปกครอง
นักเรียน มีความคิดเห็นในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่อยู่ใน
สถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดเล็กกับขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

จากการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในแต่ละด้าน โดยเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับแรก
มาเป็นประเด็นหรือข้อคำถาม เพื่อการสัมภาษณ์ โดยรายละเอียดดังนี้

ด้านการวางแผน ได้แก่

ข้อ 10 ท่านมีส่วนร่วมศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชนใน
การพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.86$)

ข้อ 11 ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ความเห็นชอบกับแผนและโครงการที่กำหนด
ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ($\bar{X} = 2.87$)

ด้านการตัดสินใจ ได้แก่

ข้อ 15 ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทุนและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

($\bar{X} = 3.06$)

ข้อ 13 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร พัฒนาและประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

($\bar{X} = 3.11$)

ด้านการดำเนินงาน ได้แก่

ข้อ 33 ผู้บริหารจัดการสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและ
ผู้ปกครองนักเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.05$)

ข้อ 35 ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.36$)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

ข้อ 38 ท่านมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.38$)

ข้อ 41 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44$)

ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1. ด้านการวางแผน

1.1 ท่านมีวิธีการอย่างไร เพื่อพัฒนาให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาให้
ความเห็นชอบกับแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

แนวทางการพัฒนา

1.1.1 สถานศึกษาต้องเปิดโอกาส ครูและ ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมใน
การประชุม ปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนในการเขียนโครงการต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติการประจำปี และ
งานทางด้านวิชาการมากขึ้น

1.1.2 ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการของ
ทางสถานศึกษาเพื่อปรับให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษามากขึ้น

1.2 ท่านมีบทบาทและวิธีการอย่างไรที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
ของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร

แนวทางการพัฒนา

1.2.1 ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเข้าร่วมสำรวจปัญหาและความต้องการของชุมชน
วางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา และมีข้อเสนอโครงการรองรับหลาย ๆ โครงการ
เพื่อเป็นทางเลือกที่หลากหลาย สามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา

1.2.2 สถานศึกษาคควรมีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม เช่น การแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของผู้ปกครอง ปัญหาที่ต้องการให้แก้ไขและพัฒนา เช่น กิจกรรม Open House กิจกรรมเยี่ยมบ้าน ประชุมผู้ปกครองนักเรียน

1.2.3 ให้ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนมีบทบาทในการประชุมวางแผน และพัฒนา สถานศึกษาทุกครั้งและต่อเนื่องเป็นประจำ พร้อมให้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรู้ในงาน ที่เข้ามามีส่วนร่วม เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

1.2.4 มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้ปกครองนักเรียน เช่นการประชุมผู้ปกครองนักเรียนครูทุกคนเข้าร่วมการประชุมด้วย กิจกรรมของ ชุมชนต่าง ๆ ทางสถานศึกษาคควรมีส่วนร่วมทุกครั้ง

2. ด้านการตัดสินใจ

2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านระดมทุนและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

2.1.1 สถานศึกษาสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อเป็นแหล่งช่วยสนับสนุนในการระดมทุน เพื่อพัฒนาการศึกษา

2.1.2 สถานศึกษามีการดำเนินการให้ผู้ปกครองนักเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีการจัดโครงการร่วมกับชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษา

2.1.3 ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา โดยสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ

2.2 ท่านมีวิธีการอย่างไร ที่จะให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเข้าร่วมในการจัดทำหลักสูตร พัฒนาและประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนา

2.2.1 บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร พัฒนาและประเมินหลักสูตรอย่างน้อย 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้และควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของชุมชน เพื่อสร้างความศรัทธา ความสัมพันธ์ที่ดีให้กับชุมชน

2.2.2 ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาโดยสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ผลงานของครูและนักเรียนให้ทราบอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการดำเนินงาน

3.1 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และผู้ปกครองนักเรียนอย่างไร

แนวทางการพัฒนา

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของครู เช่น มอบเกียรติบัตรให้ครูที่มาทำงานเข้าสม่ำเสมอ เกียรติบัตรให้ครูที่ไม่มีวันลา เทศกาลวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเกิด วันรับปริญญา เป็นต้น

3.1.2 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อชื่นชมความสำเร็จของทางโรงเรียนร่วมกัน

3.1.3 ควรจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนแก่ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน เช่น ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยประชุม ค่าพาหนะและสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานและดึงความสนใจสำหรับคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำหน้าที่เป็นตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน

3.2 ท่านมีวิธีการอย่างไรที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนา

3.2.1 ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาสถานศึกษาในด้านการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2.2 ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนางานในโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

3.2.3 ครูและผู้ปกครองนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานแต่ละด้านตามความสามารถและความสนใจ มีอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงาน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.1 ท่านจะมีวิธีการหรือแนวทางอย่างไรในการมีส่วนร่วมกำกับติดตามการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

แนวทางการพัฒนา

4.1.1 ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและมีการสรุปรายงานประจำปี

4.1.2 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามและสรุปรายงานผลโครงการ กิจกรรมประจำปีของสถานศึกษามากขึ้น

4.1.3 บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ กระบวนการ ขั้นตอน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4.2 ท่านมีวิธีการอย่างไร ให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา

4.2.1 บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างานและฝ่ายต่าง ๆ

4.2.2 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษามากขึ้น

4.2.3 มีการแต่งตั้งตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเข้าร่วมเป็นกรรมการติดตามและประเมินผลมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน เกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 202 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. 2560 : 8'-9) ประชากร 606 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 132 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 43) และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิแล้วทำการสุ่มโรงเรียนให้กระจายไปตามอำเภอและขนาดสถานศึกษาตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากและกำหนดให้มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 396 คน

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยได้รับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือมีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลปรากฏว่าข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 และนำ

แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครอง นักเรียน จำนวน 35 โรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบบสอบถามจำนวน 88 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 62 ข้อ เลือกมา 48 ข้อ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า ตั้งแต่ .05 ขึ้นไปและข้อคำถามที่กระชับได้ใจความ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองภายในเวลาที่กำหนด กรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเอง สามารถเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้ 396 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

4.1 วิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และจัดอันดับข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน (One – Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ระยะที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1

1. นำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วทำความเข้าใจในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล

2. นำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มคำ (Phrase) ที่เป็นประเด็นเดียวกันแล้วขีดเส้นเน้นคำหรือข้อความนั้น ๆ ในแต่ละบุคคล
3. อ่านบททวนกลุ่มคำทั้งหมดที่จัดกลุ่มไว้จนเข้าใจความคิดของผู้ให้ข้อมูล
4. วิเคราะห์ตีความในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วมาหาข้อสรุปในรูปแบบพรรณนาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

4.1 ด้านการวางแผน

4.1.1 สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการประชุม ปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนในการเสนอและเขียนโครงการต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติการประจำปีและงานทางด้านวิชาการมากขึ้น

4.1.2 ผู้ปกครองต้องมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการของทางสถานศึกษาเพื่อปรับให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษามากขึ้น

4.1.3 ควรมีตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเข้าร่วมสำรวจปัญหาและความต้องการของชุมชน วางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา และมีการเสนอโครงการรองรับหลาย ๆ โครงการเพื่อเป็นทางเลือกที่หลากหลาย สามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา

4.1.4 สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม เช่น การแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน ปัญหาที่ต้องการให้แก้ไขและพัฒนา เช่น กิจกรรม Open House กิจกรรมเยี่ยมบ้าน ประชุมผู้ปกครองนักเรียน

4.1.5 มีตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนในการประชุมวางแผน และพัฒนาสถานศึกษา ทุกครั้งและต่อเนื่องเป็นประจำ พร้อมให้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรู้ในงานที่เข้ามามีส่วนร่วม เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.1.6 ควรมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้ปกครองนักเรียน เช่นการประชุมผู้ปกครองนักเรียนครูทุกคนเข้าร่วมการประชุมด้วย กิจกรรมของชุมชนต่าง ๆ ทางสถานศึกษาควรเข้ามามีส่วนร่วมทุกครั้ง

4.2 ด้านการตัดสินใจ

4.2.1 สถานศึกษาควรสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อเป็นแหล่งช่วยสนับสนุนในการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา

4.2.2 สถานศึกษาต้องจัดให้มีการดำเนินการให้ผู้ปกครองนักเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีการจัดโครงการร่วมกับชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษา

4.2.3 ควรให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา โดยสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ

4.2.4 บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร พัฒนา และประเมินหลักสูตรอย่างน้อย 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้และควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างความศรัทธา ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

4.2.5 ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาโดยสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ผลงานของครูและนักเรียนให้ทราบอย่างต่อเนื่อง

4.3 ด้านการดำเนินงาน

4.3.1 ผู้บริหารต้องจัดให้มีสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของครู เช่น มอบเกียรติบัตรให้ครูที่มาทำงานเช้าสม่ำเสมอ เกียรติบัตรให้ครูดีไม่มีวันลา เทศกาลวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเกิด วันรับปริญญา เป็นต้น

4.3.2 สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการและชื่นชมความสำเร็จของทางโรงเรียนร่วมกัน

4.3.3 มีการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนแก่ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน เช่น ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยประชุม ค่าพาหนะและสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานและดึงความสนใจสำหรับคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำหน้าที่เป็นตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน

4.3.4 ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาสถานศึกษาในด้านการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4.3.5 ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนางานในโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4.3.6 ครูและผู้ปกครองนักเรียนต้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานแต่ละด้านตามความสามารถและความสนใจ มีอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงาน

4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.4.1 ครูและผู้ปกครองนักเรียนต้องมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและมีการสรุปรายงานประจำปี

4.4.2 สถานศึกษาต้องให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามและสรุปรายงานผลโครงการ กิจกรรมประจำปีของสถานศึกษามากขึ้น

4.4.3 บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ กระบวนการ ขั้นตอน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4.4.4 บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างานและฝ่ายต่าง ๆ

4.4.5 สถานศึกษาต้องให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษามากขึ้น

4.4.6 มีการแต่งตั้งตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเข้าร่วมเป็นกรรมการติดตามและประเมินผลมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

5. แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งได้แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นกระบวนการพัฒนาตามหลักการบริหารแบบ PDCA ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความเข้าใจร่วมกันและตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการเลือกปัญหา วิเคราะห์ปัญหาเพื่อวางแผนในการหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการนำไปปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4 ติดตามประเมินผล

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงและพัฒนา

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะในปัจจุบันสถานศึกษาต่าง ๆ มีนโยบายเร่งรัดคุณภาพมีการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาและเห็นความสำคัญของการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ช่วยให้การดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข และนำความรู้ไปพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ ซึ่งโรงเรียนเป็นองค์กรหรือสถาบันหลักของชุมชนที่จะช่วยอบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ ความสามารถ มีความพร้อมในทุกด้านเพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต อีกทั้งการจัดการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับโรงเรียน ผู้บริหารและครูเท่านั้น หากแต่เป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายทั้งผู้ปกครอง ชุมชน ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาที่ดีมีคุณภาพได้ ซึ่งเป็นการช่วยส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจิตรา เชื้อชัย (2557 : 87 - 88) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่พบระดับมากที่สุดคือ ด้านการประเมินผล เพราะ

บุคลากรทุกฝ่ายได้ร่วมกันมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยแต่ละท่านได้ดำเนินการร่วมมือกันวางแผน ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ ยังสอดคล้องกับ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2559 : 76 – 80) ได้ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการประเมิน โครงการกิจกรรมในสถานศึกษา เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานและผู้บริหาร ครู จัดทำรายงานเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากปัจจุบัน โครงสร้างของโรงเรียนทุกแห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหน้าที่จัดระบบการศึกษาให้เข้ากับระบบโรงเรียน แต่ผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละโรงเรียนมีเป้าหมายในการบริหารที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและความพร้อมของแต่ละโรงเรียน จึงอาจส่งผลให้พฤติกรรมการบริหารแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองยศ เวียงนนท์ (2553 : 74) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า อุปสรรคของการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาในด้านการจัดการศึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ผู้บริหารขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะกรรมการ และยังสอดคล้องกับ ฉัฐฐินันท์ พราหมณ์สังข์ และคณะ (2550 : 72) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องประสานความสัมพันธ์อันดีชุมชน ผู้ปกครอง

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผน โรงเรียนที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ส่วนด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินงานและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ กันทิมา ชัยอุดม และภารดี อนันต์นารี (2557 : 25 - 30) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงและผ่านการอบรมผู้บริหาร ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยตลอดเวลา แต่ด้วยขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน สภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ต่างกันรูปแบบการบริหารงาน และโครงสร้างการบริหารงานย่อมมีการจัดระบบงานที่ต่างกัน ตามความยืดหยุ่นของแต่ละสถานศึกษาและยังสอดคล้องกับประสงค์ เอี่ยมเวียง (2553 : 8 - 10) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กต้องจัดทำแผนในการบริหารงบประมาณที่ชัดเจน และกำหนดสัดส่วนการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยจัดตั้งงบประมาณให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ส่งเสริมให้กรรมการสถานศึกษา และชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผน ติดตามและตรวจสอบการบริหารงบประมาณ และต้องระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน พบว่า

4.1 ด้านการวางแผน ควรให้ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน หรือบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งผู้ที่มีส่วนได้และส่วนเสียของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ความเห็นชอบกับแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา โพธิ์อ่อง (2559 : 123) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านกระบวนการวางแผนที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการวางแผน สั่งการ และการควบคุม เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย เสนอแนะให้จัดกิจกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารมีคุณธรรม เปิดใจกว้าง สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2 ด้านการตัดสินใจ ควรมีส่วนร่วมในการระดมทุนและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาสถานศึกษาจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ ปาติดา อุณหุตย์ (2553 : 135 - 142) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า คณะกรรมการควรมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ด้านการดำเนินงาน ควรจัดสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และผู้ปกครองนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แอนนา พิลาก (2560 : 99 - 102) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าผู้นำมีการสร้างขวัญกำลังใจกับบุคลากรอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความผูกพันและพึงพอใจของผู้ร่วมงาน

4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการดำเนินงานด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2559 : 5 - 26) ได้กล่าวถึงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะช่วยให้ทราบผลความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันที และสามารถนำไปเป็นบทเรียนในการดำเนินงานครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประชุมปรึกษาหารือในการกำหนดแผนงานนโยบายการบริหารงานโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมแก้ไข ปรับปรุง ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน สร้างความสัมพันธ์อันดีมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ตามขอบข่ายโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550ก). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2550ข). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ที เอส บี โปรคักส์.
- กระทรวงยุติธรรม. (2550). กระบวนการทำงานชุมชน. กรุงเทพฯ : กระทรวงยุติธรรม.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และนรินทร นามวรรณ. (2554). การบริหารวิชาการและนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้. มหาสารคาม ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- กันทิมา ชัยอุดม และภารดี อนันต์นาวิ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3; วารสาร การศึกษาและการพัฒนาสังคม. 10 (1) : 23 - 34.
- กิ่งพร ทองใบ. (2551). การบริหารการพนักงานสัมพันธ์ของรัฐ. (เอกสารการสอนชุดวิชาการ พนักงานสัมพันธ์และการบริหารค่าตอบแทน หน่วยที่ 15). ฉบับปรับปรุง. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). คู่มือปฏิบัติงานกระบวนการบริหารจัดการมี ส่วนร่วมของประชาชน สำนักประชาสัมพันธ์เขต 2. อุบลราชธานี : สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 2.
- โกวิท พวงงาม. (2553). ธรรมชาติของท้องถิ่น : ว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี.
- เขมมาวี รัชชชุชีพ. (2553). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีพริน.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : นึกพอยท์
- _____. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : นึกพอยท์.

จินตนา ท่วมพงษ์. (2555). ความสำคัญของการตัดสินใจ. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2560, จาก <http://gotaknow.rog/blog/rayong/205734>

จินตวีร์ เกษมสุข. (2557). หลักการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพริ้นท์.

จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2550). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา (เอกสารประกอบการสอน). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

จำเริญ จิตรหล้า. (2550). บทบาทของผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : วิทยาจารย์.

จำเริญ รัตนศรี. (2553). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ฉัตยาพร เสมอใจ. (2551). หลักการตลาด. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์. (2553). กระบวนการมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance). กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

ชัยเสถียร พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ชิดชนก บุญรักษา. (2551). วิจัยวิจัยทางการศึกษา. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชูชัย สมितिไกร. (2558). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชติ บดีรัฐ. (2558). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ช่อลดา ดิยะบุตร. (2556). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ณัฐนันท์ พรหมณัฐสังข์ และคณะ. (2550). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐชอุดา วิจิตรจามรี. (2553). การสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ถวิลวดี ปุริกุลและคณะ. (2551). คู่มือการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในระดับจังหวัด. กรุงเทพฯ : สำนักงานพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

ทองทิพย์ วิริยะพันธ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ไขปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.

- ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. กอสินธุ์ : ประสาน
การพิมพ์.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. (2559). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ธนชัย ยมจินดา. (2550). การวางแผน. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). โรงเรียนและชุมชน. สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2560, จาก
<https://www.slideshare.net/twatchait/ss-39078877>
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
_____. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติการทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.
_____. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นกมล ร่มโพธิ์. (2557). การวัดผลการปฏิบัติงานองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทพร หาญวิทย์สกุล. (2551). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : เอ็มพันธ์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญมี มาลาโว. (2553). พุทธบริหาร. นนทบุรี : อิงค์ บิยอนด์ บัค.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ หนูกุ่ม. (2555). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2560, จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/247360>.
- ประภาพร ชื้อสุทธิกุล. (2550). หลักการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิช.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2553). การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับเงินเดือน
Perfor mance Appraisal & Merit Increases. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2553). รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ปาลิตา อุ่นทุลย์. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล. (2552). กฎแห่งผู้นำ. กรุงเทพฯ : ทีบีเค มีเดียพับลิชชิง.
- ผุสดี รุมาคม. (2551). การประเมินผลการปฏิบัติราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธนาเพลส.
- พัชรพร ทวยสงฆ์. (2552). นวัตกรรมการบริหาร. นครศรีธรรมราช : ราชประชานุเคราะห์ 4.
- พัชนี นนทศักดิ์. (2552). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า เอ้าส์ออฟเดอะ มิสส์.
- พรทิพย์ แก้วมูลคำ. (2559). การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์. (2556). องค์การและการจัดการในภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2557). การจัดการเชิงกลยุทธ์เทคโนโลยีและนวัตกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการแนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. ชลบุรี : มนตรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2553). สัมมาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2555). การตัดสินใจ. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2560, จาก <http://www.stou.ac.th/offices/rdec/udon/upload/socities.html>.
- _____. (2556). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2558). การวิเคราะห์เชิงปริมาณและการจัดการการดำเนินงาน.

นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

_____. (2559). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การบริหารสำนักงาน. นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ประชาชน องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นและราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : บุ๊คพอย.

เรืองยศ เวียงนนท์. (2553). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัด
การศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.

วันชัย มีชาติ. (2557). การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2553). การวางแผนและประเมินผลโครงการแบบมุ่งเน้นผลงานในภาครัฐ.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัฒนา ทองประยูร. (2553). การบัญชีต้นทุน 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วินัย ดิสสงค์. (2550). การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ธารอักษร.

วิเชียร วิทญ์อุดม. (2550). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนวิซการพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา แนวคิดและกรณีศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธ์.

วาสนา โพธิ์อ่อง. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน
สถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริการการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วีรวิธ มาณะศิริานนท์. (2556). วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท .

ศิริพงษ์ เสภาภาน. (2552). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

ศิริชัย กาญจนวาตี. (2554). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

ศิริพร ดันตียมาศ. (2550). รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล

สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรัชญาคุชฌีบัณฑิต ปรด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สันติ บุญภิรมย์. (2552ก). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.

_____. (2552ข). นวัตกรรมการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.

สมาน อัสวภูมิ. (2553). การบริหารการศึกษายุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สนุน ธรรมธร. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2557, จาก <http://nhoon7.blogspot.com>.

เสถียร หันคา. (2555). การตัดสินใจ. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2561, จาก <http://www.ict/pyo.nu.acth/sathienh/IS&Organization>

สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). การจัดการ จากมุมมองนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จีพีไอเบอร์พริ้นท์.

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. (2554). การประเมินผลงานพนักงานภาคปฏิบัติ. นนทบุรี : ริงค์ บีคอนด์บุ๊กส์.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : ปัญญาชน

สุรสิทธิ์ วชิรขจร. (2553). **Balanced Scorecard แนวคิดและวิธีปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : ธเนศวร (1999) พริ้นติ้ง.

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : จุฑทอง.

สุนันทา เลาหนันท์. (2551). การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แฮนด์เมดสติ๊กเกอร์แอนด์ดีไซน์.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุจิตรา เชื้อชัย. (2557). การศึกษาสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- สมชาติ กิจบรรจง. (2554). **สู่ความเป็นเลิศของหัวหน้าหรือผู้นำ**. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์.
- _____. (2560). **สู่ความเป็นเลิศของหัวหน้าหรือผู้นำ**. กรุงเทพฯ : สมาร์ทไลฟ์ รุ่งเรืองสารสนเทศการพิมพ์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2550). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ดี.พี. จำกัด.
- _____. (2553). **บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : อุกษาการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). **รายงานการติดตามประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **รายงานการวิจัยการพัฒนาระบบการประสานราชการในกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : โคเวอร์ครีเอทีฟ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551ก). **คู่มือหรือแนวทางการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในระดับกระทรวงที่ระดับนโยบาย**. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- _____. (2551ข). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551 - 2555**. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1. (2560). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**. นูริรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561)**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- หวน พินรุพันธ์. (2552). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อังฉริยา วิริยาภิรมย์. (2550). **เทคนิคการบริหาร**. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- อธิปัตย์ คลี่สุนทร. (2558). **ยุทธศาสตร์การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์**. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2561, จาก <http://www.moe.go.th>
- อนิวัช แก้วจันทน์. (2550). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- อนันตชัย พงศ์สุวรรณ. (2553). **การบริหารการศึกษาในคลื่นความเปลี่ยนแปลง**. นุรีรัมย์ : วินัยการพิมพ์.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2555). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานโดยใช้ Competency KPI**. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์. (2553). **ระบบการบริหารผลงาน Performance Management System (PMS)**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- แอนนา พิลาภ. (2560). **การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌม เขต 32**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนุรีรัมย์.
- Armstrong, S., & Appelbaum, M. (2003). **Stress-free Performance Appraisals: Turn your Most painful management duty into a powerful motivational tool**. 1sted. Franklin Lakes: Career Press.
- Black, J. S.& Porter, L. W. (2000). **Management: meeting new challenges**. Upper Saddle. NJ : Prentice Hall.
- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1997). **Rural Development Participation : Concepts and Measures For Project Design, Implementation, and Evaluation**. New York : The Rural.
- Chester, B. (1938). **The Function of the Executive** Cambridge, Mass. Harvard : University.
- Davis, K. (1972). **Human Behavior at Work: Human relation and Organization Behavior**. Fourth edition. New York : McGraw-Hill Co. l
- Delancy, R. (2000). **Parent Participation in Distric-Level Curriculum Decision Making : A Year in the Life of School District**. Proquest Digital Dissertation.
- Duke, K. E. (2005). **Principals Practices Regarding Teacher Participation in School Decision-making**. Retrieved 20 October 2009, from <http://www.cehd.umm>.
- Dessler, G. (2002). **Human Resource Management**. NEW Jersey : Prentice-Hall.

Fremont, E. K. & James, E. R. (1970). **Organization and Management A System Approach.**

New York : McGraw-Hill Book Company.

Mathie, A. et al. (2007). **Stakeholder Participation in Evaluative : How Important is**

Diversity. New Jersey : Prentice – Hall.

Mokoena, S. (2012). “Effective Participative Management : Does It Affect Trust Levels of Stakeholders in Schools”. **Journal of Social Science.** 30(1) : 45 - 53.

Mondy, W. R. & Noe, R. (1996). **Human Resource Management.** New Jersey : Prentice-Hall.

Ostrow, L. A. (2002). “Participation : Salradom and Guatemalan Immigrant. Involvement in Their Children” , Dissertation Abstracts International. Pryor, J. “Can Community Participation Mobilise Social Capital for Improvement of Rural Schooling ? A Case Study from Ghana”. **Journal of Taylor and Francis.** 35 : 193 – 196.

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายจันทร เทียงภักดิ์

ด้วย นางเดือนเพ็ญ ยลไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิวัดนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางทองกร วัชรพงศ์ศิริ

ด้วย นางเดือนเพ็ญ ยลไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิวพัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางสาวแพงศรี วิเศษวงษา

ด้วย นางเดือนเพ็ญ ยลไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิวพัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางสาวจตุพร แปวไธสง

ด้วย นางเดือนเพ็ญ ยลไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกำพล ณะนิมิตร

ด้วย นางเดือนเพ็ญ ยลไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศบ ๐๕๔๕.๑๑/๑๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑

ด้วย นางเดือนเพ็ญ ยลไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางเดือนเพ็ญ ยลไชย ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๑๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วย นางเดือนเพ็ญ ยลไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ข

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ข้อ	การมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
ด้านการวางแผน								
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและ ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมใน การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมี ส่วนร่วมในการกำหนดแผนการ ดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	0	0	0.60	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและ ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมใน การวิเคราะห์สภาพปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
5	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาทาง ด้านวิชาการ	+1	0	+1	+1	0	0.60	สอดคล้อง
6	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดตั้ง งบประมาณและวางแผนการจัดสรร งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารมีนโยบายในการดูแลอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษามีการกำหนดกรอบใน การดำเนินงานร่วมกัน	+1	+1	+1	0	0	0.60	สอดคล้อง

ข้อ	การมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
8	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถและความถนัด	+1	0	+1	+1	0	0.60	สอดคล้อง
9	ท่านมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10	ท่านมีส่วนร่วมศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
11	ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ความเห็นชอบกับแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	+1	0	+1	+1	0	0.60	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียนร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
ด้านการตัดสินใจ								
13	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร พัฒนาและประเมินหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	0	0.60	สอดคล้อง
14	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณประจำปีของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
15	ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทุนและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	การมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
17	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
18	ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	สอดคล้อง
19	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
20	ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
21	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการบริหารงานในสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	0	0.60	สอดคล้อง
22	ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะในการจัดสรรงบประมาณรวมถึงการใช้จ่ายงบประมาณจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ของสถานศึกษา	+1	0	0	+1	+1	0.60	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วถูกต้องและทั่วถึง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
ด้านการดำเนินงาน								
25	ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสครูและผู้ปกครองนักเรียนได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	การมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
26	ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมให้ดำเนินไปด้วยดี	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
28	ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาการ	0	+1	+1	0	+1	0.60	สอดคล้อง
29	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้สถานศึกษา	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	สอดคล้อง
30	ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	0	0.60	สอดคล้อง
31	ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองนักเรียนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความตั้งใจและจริงใจเพื่อนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการนำไปปฏิบัติ	+1	+1	0	+1	0	0.60	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารและครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ	0	+1	+1	+1	0	0.60	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและ ผู้ปกครองนักเรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	0	0.60	สอดคล้อง
34	ท่านมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา	0	+1	+1	0	+1	0.60	สอดคล้อง

ข้อ	การมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
35	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและ พัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
36	ท่านมีส่วนร่วมในการประชุม ชี้แจง การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ ประหยัดและคุ้มค่า ต่อการบริหารจัดการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
37	ท่านมีส่วนร่วมในการสรุปผลการจัด โครงการ งานกิจกรรม ของสถานศึกษา	0	+1	0	+1	+1	0.60	สอดคล้อง
38	ท่านมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม การดำเนินงานด้านต่าง ๆ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
39	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัด ดำเนินการ โครงการงานกิจกรรมของ สถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
40	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลกำกับ ติดตามการใช้งบประมาณในการจัด การศึกษาในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา	0	+1	+1	0	+1	0.60	สอดคล้อง
41	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	สอดคล้อง
42	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพการเรียนของผู้เรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
43	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผล การดำเนินงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
44	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
45	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	การมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
46	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมพัฒนาครู และผู้ปกครองนักเรียนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน	0	+1	+1	+1	0	0.60	สอดคล้อง
47	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการควบคุม/ตรวจสอบงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
48	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

2. การตอบแบบสอบถามของท่านที่ตรงกับความจริงจะช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

3. ขอให้ท่านได้โปรดตอบทุกตอนและทุกข้อ เพราะถ้าตอบไม่สมบูรณ์ แบบสอบถามทั้งฉบับจะใช้ไม่ได้และผลสรุปการวิจัยจะไม่น่าเชื่อถือ

4. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับและใช้เฉพาะในขอบเขตทางวิชาการเพื่อการวิจัยเท่านั้น

เดือนเพ็ญ ยลไชย

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงหรือเขียนข้อความลงในช่องว่างตามที่กำหนด

1. สถานภาพ

- () ผู้บริหารสถานศึกษา () ครูวิชาการ
() ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน

2. ขนาดสถานศึกษา

- () ขนาดเล็ก () ขนาดกลาง
() ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและตัวแทน

ผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีส่วนร่วมในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีส่วนร่วมในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีส่วนร่วมในระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
0	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางด้านวิชาการ		✓			
00	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	✓				

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 4 หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางด้านวิชาการในระดับมาก

ข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 1 หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
ด้านการวางแผน						
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
3	สถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางด้านวิชาการ					
6	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดตั้งงบประมาณและวางแผนการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปี					
7	ผู้บริหารมีนโยบายในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีการกำหนดกรอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน					
8	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามความรู้ความสามารถและความถนัด					
9	ท่านมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณ					
10	ท่านมีส่วนร่วมศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา					
11	ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ความเห็นชอบกับแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี					
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองนักเรียนร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
ด้านการตัดสินใจ						
13	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร พัฒนาและประเมินหลักสูตรสถานศึกษา					
14	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณประจำปีของสถานศึกษา					
15	ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทุนและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา					
17	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
18	ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
19	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา					
20	ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน					
21	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการบริหารงานในสถานศึกษา					
22	ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะในการจัดสรรงบประมาณ รวมถึงการใช้จ่ายงบประมาณจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ของสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วถูกต้องและทั่วถึง					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
ด้านการดำเนินงาน						
25	ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสครูและผู้ปกครองนักเรียน ได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารให้การสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมให้ ดำเนินไปด้วยดี					
27	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน					
28	ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อ สนับสนุนการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาการ					
29	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและส่งเสริมสนับสนุนใน การจัดบรรยากาศการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้สถานศึกษา					
30	ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
31	ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองนักเรียนรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปพิจารณาเป็นทางเลือก ในการไปปฏิบัติ					
32	ผู้บริหารและครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ					
33	ผู้บริหารจัดสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูและ ผู้ปกครองนักเรียนอย่างเหมาะสม					
34	ท่านมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือและ แลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนา สถานศึกษา					
35	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาสถานศึกษา					
36	ท่านมีส่วนร่วมในการประชุม ชี้แจงการใช้จ่าย งบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อ การบริหารจัดการศึกษา					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
37	ท่านมีส่วนร่วมในการสรุปผลการจัดโครงการ งานกิจกรรม ของสถานศึกษา					
38	ท่านมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ					
39	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดโครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษา					
40	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลกำกับติดตามการใช้ งบประมาณในการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ ของ สถานศึกษา					
41	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
42	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียน					
43	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานใน สถานศึกษา					
44	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน					
45	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อมูล การปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
46	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริม พัฒนาครู และ ผู้ปกครองนักเรียนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน					
47	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วม ในการควบคุม/ตรวจสอบงาน					
48	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วม ในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นางเดือนเพ็ญ ยลไชย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะใช้เป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์
ครั้งนี้เท่านั้น ข้อมูลการสัมภาษณ์ของท่านถือเป็นความลับและการแปลผลการศึกษาในครั้งนี้จะ
นำเสนอเป็นภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์การสัมภาษณ์มา ณ โอกาสนี้

นางเดือนเพ็ญ ยลไชย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

.....

1.2 ตำแหน่ง

.....

1.3 วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์

.....

1.4 ที่อยู่/ที่ทำงาน

.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลในการสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดให้ผู้สัมภาษณ์ได้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นตามหัวข้อการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ท่านมีวิธีการอย่างไร เพื่อพัฒนาให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา

ให้ความเห็นชอบกับแผนงานและ โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

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

2. ท่านมีบทบาทและวิธีการอย่างไรที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
ของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร

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

3. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านระดมทุนและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา
อย่างไร

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

4. ท่านมีวิธีการอย่างไร ที่จะให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเข้าร่วมในการจัดทำ
หลักสูตร พัฒนาและประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

.....

5. ท่านมีวิธีการหรือแนวทางอย่างไร ในการจัดสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของครูและ ผู้ปกครองนักเรียนอย่างเหมาะสม

.....

6. ท่านมีวิธีการอย่างไร ที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาสถานศึกษา

.....

7. ท่านจะมีวิธีการหรือแนวทางอย่างไร ในการมีส่วนร่วมกำกับติดตามการดำเนินงาน
ด้านต่าง ๆ

.....

8. ท่านมีวิธีการอย่างไร ให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐาน
การปฏิบัติงาน

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คุณภาพของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .973

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	105

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางเดือนเพ็ญ ยลไชย
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 10 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2516
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 5 หมู่ 6 ตำบลบ้านด่าน อำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 5 หมู่ 6 ตำบลบ้านด่าน อำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสตรีพรหมสันติภาพนาฝาย ตำบลบ้านด่าน อำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2540 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2562 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์