

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

วิทยานิพนธ์
ของ
ศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**PARTICIPATION IN THE ADMINISTRATION OF TEACHERS
IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 32**

Sasitorn Charoenpantuwong

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

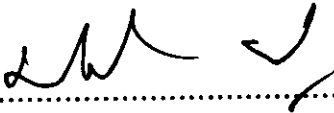
March 2019

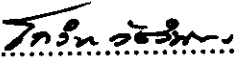
Copyright Buriram Rajabhat University




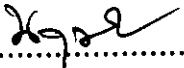
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

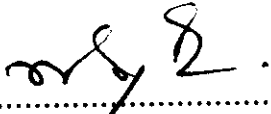

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)


..... กรรมการ
(ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ
(ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ศักดิ์ปกรณกานต์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....
(ดร.พีชณี กุลทานันท์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่..... 22 มี.ค. 2562


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... 22 มี.ค. 2562

ชื่อเรื่อง	การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32		
ผู้วิจัย	ศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.โกวิท วัชรินทรานุกร		ที่ปรึกษาหลัก
	ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช		ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำนวน 351 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกนและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสอบถามตรวจสอบรายการและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน คือ ครูที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

TITLE	Participation in the Administration of Teachers in Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office 32		
AUTHOR	Sasitorn Charoenpantuwong		
THESIS ADVISORS	Dr. Kovit Vajarintarangoon	Major Advisor	
	Dr. Sripen Poldech	Co – advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2019

ABSTRACT

The purpose of this research was to study participation in the administration of teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 32. The samples in this study were 360 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 32 derived through Krejcie and Morgan's sample-size table and then selected using multistage sampling. The instrument used in this study was a questionnaire with two parts including checklist and rating scale. The reliability of the questionnaire was 0.97. The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation. The statistics used to test hypotheses were Independent Samples t-test and one-way ANOVA.

The research results were as follows:

1. The opinions of the teachers toward the participation in administration of teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 32 as a whole were at high level in all aspects. The highest average was at academic work administration aspect followed by general administration, budget administration, whereas the lowest average was at personnel administration aspect.

2. A comparison of the opinions of teachers with different levels of education, graduate and postgraduate, toward the participation in administration of teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 32 as a whole and each aspect was not different.

3. A comparison of the opinions of teachers with different working experience, less than 10 years and more than 10 years, toward the participation in administration of teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 32 as a whole and each aspect was not different.

4. A comparison of the opinions of teachers classified by the sizes of the school, small, medium, large and extra large, toward the participation in administration of teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 32 as a whole and in each aspect was different at a statistically significant of .05 level.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่านที่จะได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และขอบพระคุณ ดร. โกวิท วัชรินทรางกูร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร. ศรีเพ็ญ พลเดช ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นฤมล ศักดิ์ปกรณ์กานต์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษาและเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดีตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ทำให้วิทยานิพนธ์ มีความสมบูรณ์ถูกต้อง และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานการจัดทำวิทยานิพนธ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วินิรณี ทศนะเทพ อาจารย์อรนุช ศรีคำ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และนายธนา โด่งพิมาย ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองแปกพิทยาคม ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประโยชน์และคุณค่าอันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบูชาแด่พระคุณของคุณพ่อวัชรศักดิ์ เจริญพันธุ์วงศ์ คุณแม่เพ็ญศรี เจริญพันธุ์วงศ์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความกตัญญู

ศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
การบริหาร.....	7
ความหมายของการบริหาร.....	7
ความสำคัญของการบริหาร.....	9
การบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	12
ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	12

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	14
ลักษณะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม.....	17
การบริหารงานในโรงเรียน	22
งานวิชาการ	24
งานงบประมาณ.....	28
งานบุคคล.....	31
งานบริหารทั่วไป.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
งานวิจัยในประเทศ.....	42
งานวิจัยต่างประเทศ	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
ความมุ่งหมายของการวิจัย	70
สมมติฐานของการวิจัย	70
วิธีดำเนินการวิจัย	71
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผล	73
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	77
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป	78
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	88
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	88
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	94
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	102
ประวัติย่อของผู้วิจัย	116

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนครูที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	48
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน.....	56
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายข้อ.....	57
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ	59
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	60
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านงานบริหารทั่วไป โดยรวมและรายข้อ.....	62
4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	64
4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	66
4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่.....	67
4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่.....	67
4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่.....	68
4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่.....	68
4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านงานบริหารทั่วไป จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่.....	69

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตของคนในชาติและเป็นปัจจัยในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า มีเศรษฐกิจที่ดี จนกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาชีวิต เศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติ การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ เป็นคนดีมีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดังบทบัญญัติในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาไทย ทั้งในด้านสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอย่างเสมอภาคกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และการจัดการศึกษาดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หลักการดังกล่าวตรงกับแนวคิดหลักในการจัดการศึกษา เพื่อทุกคนทุกฝ่าย (Education for All) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการศึกษาอันเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ก : 5)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือการมีส่วนร่วมในการบริหารนับเป็นวิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารจัดการอีกแนวทางหนึ่ง ซึ่งนอกจากผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในองค์กรแล้ว สมาชิกหรือบุคคลในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าไปด้วยดี การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ถูกนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน

โดยมุ่งที่สร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้งานสำเร็จ การให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน ล้วนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ถ้าหากการปฏิบัติงานนั้นมีความไม่เข้าใจกันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรแล้ว การบริหารงานขององค์กรก็จะบรรลุผลสำเร็จได้โดยยาก (ชร สุนทรายุทธ. 2551 : 539)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต้องอาศัยความร่วมมือ การมีส่วนร่วม ประสานงานกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน อาจทำให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาได้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2555 : 6) ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 8) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลวิธีหนึ่งในการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง การที่จะบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพผู้บริหารควรได้นำหลักการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนร่วมรับผิดชอบตัดสินใจในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความรู้สึกลงใจในความเป็นเจ้าของ และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องสร้างความเข้มแข็งในการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนในฐานะองค์กรการศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดทางการศึกษาเพราะเป็นหน่วยปฏิบัติ ผลของการดำเนินงานจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินงานและการจัดการของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดหลักการ และกระบวนการในการนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน อุปกรณ์ และการจัดการมาพัฒนาโรงเรียน คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยบริหาร ดังนั้นในการดำเนินการบริหารการมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ตั้งแต่การวางแผนดำเนินงาน การติดตามประเมินผล การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารแบ่งหน้าที่รับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน (จรินทร์ ถาวรสิน. 2551 : 2)

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จังหวัดบุรีรัมย์ ในการบริหารงาน 4 ด้าน คืองานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารทั่วไป เพื่อนำผลของการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารและครู ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่าง กัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่าง กัน
3. ครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่าง กัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 4 ด้าน ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งมอบอำนาจการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 14) โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,925 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 351 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย
 - 1.1 วุฒิการศึกษา
 - 1.1.1 ปริญญาตรี
 - 1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
 - 1.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 1.2.2 10 ปีขึ้นไป
 - 1.3 ขนาดของโรงเรียน
 - 1.3.1 ขนาดเล็กและขนาดกลาง
 - 1.3.2 ขนาดใหญ่
 - 1.3.3 ขนาดใหญ่พิเศษ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

นิยามศัพท์เฉพาะ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ครูเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้บริหาร หรือผู้หน้าที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 14)

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการ หมายถึง การที่ครูเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ หมายถึง การที่ครูเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอขอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารเงินและบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารบุคคล หมายถึง การที่ครูเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

4. การมีส่วนร่วมในการบริหารทั่วไป หมายถึง การที่ครูเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเกี่ยวกับ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานของครูตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการครูจนถึงปัจจุบันและในงานวิจัยได้จำแนกประสบการณ์ของครูเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี
2. ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนหรือสถานศึกษาตามเกณฑ์จำนวนนักเรียนของโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558 : 8) แบ่งได้ดังนี้

1. ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 121 - 600 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 601 - 1,500 คน
4. ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

จากการจำแนกขนาดโรงเรียนดังกล่าว ผู้วิจัยได้หลอมรวมโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางเข้าด้วยกัน เนื่องจากว่า จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีน้อย ซึ่งเมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการวิจัยอาจ不会有ผลกระทบต่อผลการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจึงจำแนกขนาดโรงเรียนได้ 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 หมายถึง หน่วยงานที่กำกับดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหาร

1.1 ความหมายของการบริหาร

1.2 ความสำคัญของการบริหาร

1.3 การบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2 แนวคิดทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.3 ลักษณะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

3. การบริหารงานในโรงเรียน

3.1 งานวิชาการ

3.2 งานงบประมาณ

3.3 งานบุคคล

3.4 งานบริหารทั่วไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหาร

ความหมายของการบริหาร

การบริหารโรงเรียน ในฐานะที่ข้าพเจ้าเป็นครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรของตนเอง ซึ่งจะทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ดังนั้นแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551 : 25) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักบริหารหลายคนต่างเห็นพ้องต้องกันว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการทำงาน บางคนเห็นว่า การบริหารเป็นศิลปะของการเป็นผู้นำที่จะทำให้ผู้อื่นทำงานตามวัตถุประสงค์ได้ บางคนให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งมีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงเห็นได้ว่าเรื่องของการบริหารเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยุ่งยากสลับซับซ้อน เป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับคน ความรู้สึกนึกคิด ทรัพยากร จุดมุ่งหมาย รวมทั้งกระบวนการในการบริหารงาน

ธรร สุทธรายุทธ (2551 : 90 - 91) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารโรงเรียนเกิดจากปัจจัยกระบวนการของระบบสังคมในโรงเรียน ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการบริหาร พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน การดูแลและพัฒนาบุคลากรการเรียนรู้และสร้างสรรค์จนได้ผลผลิตของโรงเรียน ได้แก่ ผลลัพธ์ (Outcome) ความเป็นคุณภาพและมาตรฐานของนักเรียน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551 : 4) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

มนตรีพิศ พิทักษ์ (2552 : 16) การบริหาร หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ กระบวนการทางการบริหารการศึกษาเป็นแนวทางเทคนิคหรือวิธีการที่ผู้บริหารต้องใช้ในการปฏิบัติการกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย สามารถเลือกปฏิบัติความเหมาะสม ซึ่งกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการสั่งการและด้านการควบคุม

สุนทร โคตรบรรเทา (2552 : 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารหรือการจัดการเป็นกระบวนการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

ยุคนันท์ หวานฉ่ำ (2555 : 11) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

สาวตรี เนืองมหา (2556 : 11) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นการจัดบริการทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารและทรัพยากรในการบริหาร เช่น บุคลากร นักเรียน การสอนหลักสูตร งบประมาณ สื่อการสอน เป็นต้น เพื่อที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปตามจุดหมายที่สถานศึกษากำหนด

มยุรา ไชยโส (2558 : 12) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกได้ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยแต่ละด้านมีการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นคือการพัฒนาสมาชิก หรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ

ความสำคัญของการบริหาร

ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและพยายามทำตนให้เป็นที่น่าเคารพเลื่อมใสของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์ของผู้บริหาร ซึ่งความสำคัญของการบริหารได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ไว้หลายท่าน ดังนี้

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2549 : 6) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานสถานศึกษา เป็นเรื่องของระบบประกอบไปด้วยแนวความคิด ทฤษฎี หลักการ แนวปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ การวิเคราะห์ วิจัย และการประเมินผลเพื่อนำผลนั้นมาพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก อีกนัยหนึ่ง การศึกษาการบริหารการศึกษาจำเป็นที่จะต้องศึกษาคู่ขนานไปกับการจัดการทั่วไป เนื่องจากมีพื้นฐานมาจากการจัดการทั่วไป ซึ่งมีขอบข่ายกว้างขวาง เป็นศาสตร์ประยุกต์การนำเอาความรู้จากหลาย ๆ ศาสตร์มาบูรณาการ ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายคือความสำเร็จและประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุณภาพในการดำเนินการนั่นเอง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 27) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานสถานศึกษาเป็นศิลปะหนึ่ง เป็นเรื่องที่ไม่อาจบอกกล่าวหรือถ่ายทอดให้กันได้ แต่เป็นความสามารถเฉพาะคน ซึ่งอาจพัฒนา มาจากประสบการณ์ เหมือนกับที่เราเห็นว่า การยิ้มเป็นวิธีการที่ดีทางหนึ่งในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในการบริหาร แต่จะไม่มีใครบอกหรือถ่ายทอดให้เราได้ว่าทำอย่างไรจึงจะยิ้มได้ และจะยิ้ม อย่างไม่ไรในสถานการณ์เช่นใด ศิลปะการบริหารแม้มีอาจถ่ายทอดได้ให้กันจริงอยู่ แต่ผู้บริหาร ก็สามารถที่จะสร้างให้เกิดขึ้นกับตนเองได้ โดยการหมั่นวิเคราะห์ตนเองและพัฒนาตนเอง อย่างจริงจังตลอดจนสร้างสมประสบการณ์ในที่สุดก็จะพัฒนาศิลปะการบริหารให้เกิดขึ้นกับตนเอง ได้

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2557 : 48) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญการบริหารงานสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูต้องมองตัวเองในฐานะทีมงาน เพื่อความเจริญเติบโตและการพัฒนาเด็ก ดังนั้น การบริหารงานสถานศึกษาจึงควรถูกชี้แนะ โดยแนวคิดพื้นฐานบูรณ มีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบทั้งทางกายและจิตใจและพฤติกรรม ต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม

ลิเคิร์ต (Likert, 1961 : 525) กล่าวไว้ว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาเกี่ยวกับตนได้ ยอมรับนับถือและไว้วางใจกัน ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร ให้เกิดทัศนคติในทางเกื้อกูลกับองค์กร นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ระบบการ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัว ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ กันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวาง

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า ความสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษานั้นจะต้อง อาศัยการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารต้องมีแนวคิดหลักการแนวปฏิบัติในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ มีศิลปะในการบริหาร โดยต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและครูรวมทั้งชุมชนที่เข้ามา มีบทบาทในการร่วมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

การบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายผู้บริหารต้องมีหลักการ บริหาร นักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ได้วางหลักการการบริหาร การศึกษาไว้ ดังนี้

ยูลค์ (Yulk. 1981 : 208 - 209) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิ์ในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไข ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติเพิ่มขึ้น

ลิเคิร์ต (Likert. 1961 : 525) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (Downward communication) และจากล่างขึ้นบน (Upward communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะต้องพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตร องค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

สวอนส์เบิร์ก (Swansburg. 1996 : 391 - 394) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร ช่วงเวลาในการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารควร จะได้รับการควบคุมจากผู้บริหาร ภาระงานทั้งหมดหรือการตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดพื้นฐานที่ทำให้ทุกคนไว้วางใจ คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนยอมรับรู้จักงานของตนดีกว่าใคร ทุกคนสามารถยอมรับความรับผิดชอบ ในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม กับสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในบุคลากรทุกระดับขององค์การ

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันเป็นลักษณะที่ได้จากการพัฒนาการให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร และรู้ถึงเป้าหมายขององค์การ ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุดสาหกรรม ผลผลิตในการทำงานมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตก็จะออกมามีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและอย่างมีเหตุผล สามารถที่จะร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยการร่วมประชุมปรึกษาหารือ (Conference) การประชุมปรึกษาหารือจะเป็นการทำหายความสารถของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สร้างความชัดเจน ทำให้มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

4. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ได้รับ

จากการศึกษางานวิจัย อาจกล่าวอย่างสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กรอย่างมาก เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิ์ในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะนี้ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจจะนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

วีรยุทธ แสงสิริวิวัฒน์ (2550 : 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ศิริพร ดันดิยมาศ (2550 : 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในการตั้งวัตถุประสงค์

วางแผนร่วมกัน ผู้บริหารแบ่งปันอำนาจให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดความผูกพันและไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ขอมรับการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

ถวิล เกษสุพรรณ (2552 : 14) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของบุคคลหลาย ๆ คน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องการวางแผน การดำเนินงานตามแผน และรวมถึงการประเมินผล เพื่อให้งานหรือภารกิจบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกร่วมกัน ร่วมรับผิดชอบ ร่วมตัดสินใจ รวมถึงร่วมกันแก้ปัญหาด้วยเช่นกัน

คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553 : 58) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการรับรู้การบริหารงาน เกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554 : 52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมตั้งแต่การคิดโครงการกิจกรรม โดยการเริ่มต้นปัญหาสาเหตุ วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการ ระดมทรัพยากร กำหนดเป้าหมาย สรุบบทเรียน ติดตามประเมินผล รับผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน ดังนั้นจึงต้องตั้งอยู่บนความเป็นธรรม ดังนั้นการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ร่วมกับกับโรงเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย นับตั้งแต่การแสดงความความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินการและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการควบคุม กำกับติดตามและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ลินดา ชุมภูศรี (2557 : 11) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามารวมตัวกัน เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการแสดงความคิดเห็น การเสนอแนะร่วมกันปฏิบัติ รับผลประโยชน์ร่วมกัน ติดตามและประเมินผล การปฏิบัตินั้นร่วมกัน โดยต้องตั้งอยู่บนหลักความถูกต้อง

องค์การสหประชาชาติ (United Nation. 1981 : 185) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนในฐานะที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาว่า หมายถึง การเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังของประชาชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

อาร์นสไตน์ (Arnstein, 1969 : 219) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพนั้นผู้เข้าไปจะต้องมีอำนาจและการควบคุมอย่างแท้จริง ในอันที่จะกระทำกรอย่างใดอย่างหนึ่งให้บังเกิดผลขึ้นมามิใช่เพียงแต่เข้าไปมีส่วนร่วมเฉยๆ

หวัง (Whang, 1981 : 91 - 92) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงานหรือทรัพยากรต่อสถาบันหรือระบบที่ครอบคลุม การดำเนินชีวิตของพวกเขา

กุสตาโว (Gustavo, 1992 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมนั้น โดยปกติทั่วไปเป็นที่เข้าใจกันว่า หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบบางสิ่งบางอย่างแต่ต่อมา ความหมายของการมีส่วนร่วมมีความชัดเจนลึกกลงไปมากกว่าเพียงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เมื่อการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบของแต่ละบุคคล หรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

สรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือประชาชนในองค์กรเข้าไปมีบทบาท หน้าที่ ส่วนร่วมในการพิจารณา การตัดสินใจ การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ

แนวคิดทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาของนักวิชาการ แนวคิดทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวคิด ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และควรค่าแก่การดูแลรักษาขององค์กร เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจ และสถานการณ์ปัจจุบันและ องค์กรต่างให้การยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย ยังเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร ได้แก่ เรื่องการตัดสินใจ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยให้สมาชิกทุกคน ในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหรือแสดงความคิดเห็น ได้มีนักวิชาการทำการศึกษา และให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีแนวทางการดำเนินการ โดยใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบของการทำงาน ที่เกิดจากการประสานงานกัน ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของกัลยาณมิตร ที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน โดยการร่วมกัน ด้านความคิด กำลังคน ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนทรัพยากรของแต่ละสถานศึกษา ร่วมกันแก้ปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษา ด้วยระบบเครือข่ายโดยการร่วมกันสร้างเป้าหมาย เน้นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมทำงานจากฝ่ายต่าง ๆ เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข่าวสาร ประสบการณ์กันทั้งภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ต่อผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กระบวนการในการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมมีประเด็นสำคัญที่ใช้เป็นหลักการในการพิจารณา ดังนี้ (ประยูร อัครบวร, ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ และกมลทิพย์ ศรีหาเศษ. 2553 : 34)

1. การจัดเครือข่ายสถานศึกษา ควรจัดตามลักษณะสภาพภูมิศาสตร์ที่มีบริบทสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกัน
 2. การมีผู้ประสานงานที่ดี เพื่อทำหน้าที่เป็นแกนประสานในการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย
 3. สมาชิกในเครือข่ายมีความต้องการร่วมกัน โดยดำเนินการให้สมาชิกของเครือข่ายมีกิจกรรม ดังนี้
 - 3.1 การประชุมในแต่ละเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ เมื่อการพบปะหารือกันระหว่างผู้ที่มีความต้องการเหมือนกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ภายในเครือข่ายเดียวกัน
 - 3.2 จัดกิจกรรมให้สมาชิกร่วมกันแสดงความสามารถ ร่วมคิดร่วมกันวางแผน และร่วมกันทำงาน หมุนเวียนกันรับผิดชอบภายในเครือข่าย เน้นเครือข่ายแบบสังคมกัลยาณมิตร หรือเครือข่ายสังคมเรียนรู้
 - 3.3 การศึกษาดูงานหรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่มีความสนใจร่วมกัน
 4. สมาชิกในเครือข่ายมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สมาชิกในเครือข่ายสถานศึกษามีจิตสำนึกร่วมกัน เกิดความรัก ความสมานฉันท์ ความเอื้ออาทรต่อกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว ช่วยกันคิด ช่วยกันทำงานจนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์
- แมคเกรเกอร์ (Mc. Gregor. 1960 ; อ้างถึงในกันตยา เพิ่มผล. 2551 : 22) เป็นนักคิดทั้งในยุคนุษยสัมพันธ์ และพฤติกรรมศาสตร์ โดยทฤษฎีที่มีชื่อเสียงของ แมคเกรเกอร์ คือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y
- ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่าคนส่วนมากเกียจคร้าน ไม่อยากทำงาน ชอบหลีกเลี่ยงงาน แสวงหาแต่ความสบาย ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้วิธีบังคับ สั่งการ และควบคุมดูแลให้คนตามทฤษฎี X ให้ทำงาน
- ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า การกระทำของมนุษย์นั้นไม่ได้เป็นผลของการบังคับ แต่เป็นการกระทำที่เกิดจากความเต็มใจ คนแต่ละคนมีความคิดสร้างสรรค์อยากทำงาน มีความรับผิดชอบในตนเองและอยากมีชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถในการดึงศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์และการจูงใจคนงานอย่างเหมาะสมจะช่วยให้คนงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

โรเบิร์ต และไอริง (Robert & Irving, 1961 : 160) ได้สรุปแนวคิดว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมกับลักษณะการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิกหรือได้บังคับบัญชาอาจจะเป็นไปโดยตรงและมีลักษณะเป็นทางการซึ่งจะมีผลประโยชน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามในกรณีที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นไปโดยทางอ้อมและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่ได้อาจเกิดจากผลประโยชน์ก็ได้แนวคิดในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยหันมามุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจเกิดขึ้นโดยตัวผู้บริหาร เมื่อเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการควบคุม ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหน้าที่และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ผู้บริหารจะเป็นผู้ผลักดันผลสำเร็จให้แก่องค์การ โดยผ่านผู้บังคับบัญชารวมทั้งจะเป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ขององค์การซึ่งในประเด็นเรื่องผลประโยชน์นี้เองที่ผู้บังคับบัญชามีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม

ลิปพิตต์ และไวท์ (Lippitt & White, 1996 : 124 - 125) ได้ทำการศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามในช่วงปี 1938 - 1939 โดยได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

แบบที่ 1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic) เป็นผู้นำที่ใช้วิธีการสั่งการและรวบอำนาจไว้ที่ตนเอง ผู้นำประเภทนี้ไม่ยินยอมให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร ใช้การควบคุมงานอย่างใกล้ชิดและถือว่าตนเองคือผู้รับผิดชอบอย่างสมบูรณ์ต่อความสำเร็จของงาน

แบบที่ 2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นผู้นำที่ใช้วิถีทางประชาธิปไตยในการบริหาร การตัดสินใจจะถือความเห็นส่วนใหญ่ มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้กับผู้บังคับบัญชา

แบบที่ 3 ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez - faire) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้บังคับบัญชาทำงานกันไปตามใจชอบ มักไม่ค่อยมีการนิเทศติดตามงาน การตัดสินใจเป็นไปตามความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา แบบผู้นำทั้ง 3 แบบนี้มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการบริหารแบบประชาธิปไตย ซึ่งต่อมามีนักวิชาการ 2 คน คือ มอร์และไรเมอร์ (Morse & Reimer ; อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540 : 192) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการบริหารงานทั้ง 2 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตยกับแบบประชาธิปไตย ได้พบว่า ผู้บริหารที่บริหารงานแบบอัตตาธิปไตยจะมีผลผลิตสูงกว่าผู้บริหารแบบประชาธิปไตย แต่ก็พบว่า ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารแบบอัตตาธิปไตยไม่ค่อยมีความพึงพอใจ ผิดกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานกับผู้บริหารแบบประชาธิปไตยสมาชิกจะมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น การร้องทุกข์ การขาดงานและการลาออกลดลง ในการวิจัยยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการความเป็นอิสระสูง

จะพึงพอใจต่อการบริหารแบบประชาธิปไตย แต่ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการทำงานที่มีการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ไว้อย่างแน่นอนชัดเจนและมีความต้องการเป็นตัวของตัวเองต่ำกลับไม่ชอบการบริหารแบบประชาธิปไตย

ซาส์กิน (Sashkin. 1982 : 213) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้พนักงานได้มีการวางแผนและควบคุมกิจกรรมปฏิบัติงานด้วยของตัวเอง อย่างไรก็ตาม ผู้ได้บังคับบัญชาจะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุมงานได้ในลักษณะต่าง ๆ ตามความสำคัญที่แตกต่างกันไป 4 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในงานในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำให้งานหรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ 3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเป็นความต้องการ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลนั้น ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้จะมี ความยากและซับซ้อนและถือเป็นจุดที่สำคัญที่สุด ซึ่งรูปแบบนี้จะมาหลังจากการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชานั้น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์และแปรความหมายของข้อมูลองค์กร เพื่อที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร

จากแนวคิด ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสบการณ์ในการบริหารที่กล่าวมา เห็นได้ชัดว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จึงน่าจะเป็นระบบการบริหารการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปของการศึกษาในประเทศไทยยุคปัจจุบัน

ลักษณะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในการบริหารในปัจจุบันเพราะสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นกระแสที่มีความสำคัญยิ่งในปัจจุบัน ในการเข้าไปมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้ (เมตต์ เมตต์การ์ณจิต. 2553 : 17) กล่าวพอสังเขปได้ดังนี้

1. การให้คำปรึกษา (Consultation) เป็นวิธีการหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือระหว่างผู้ดำเนินการกับผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก่อนที่ผู้บริหารจะวินิจฉัยเพื่อให้ภารกิจนั้น ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์อาจจะเป็นการจัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้าหรือจะกระทำในรูปของการให้ที่ปรึกษา กรรมการ ประธาน หรือในรูปคณะกรรมการ (Committee) ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเหล่านี้ ผู้บริหารอาจจะเห็นด้วยหรือไม่ด้วยก็ได้ การปรึกษาหารือเป็นการรับฟังความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูลบางประการก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินการและเพื่อประเมินผลบางประการที่อาจมองข้ามไป นอกจากนี้การปรึกษาหารือยังเป็นช่องทางหนึ่งในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้าใจและเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะทางเลือกประกอบการตัดสินใจ รูปแบบของการให้คำปรึกษาเหมาะสมสำหรับการบริหารภารกิจที่ไม่ใหญ่โตหรือใช้กับผู้บริหารระดับต้น

2. การทำงานเป็นทีมหรือการสร้างทีมงาน (Team building) เป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในการทำงานนั้นทุกคนจะต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ มีการประสานงานและสามารถทำหน้าที่แทนกันได้อย่างราบรื่น โดยมีหลักการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. มีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน
2. ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
3. มีบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย
4. มีการประสานงานกัน
5. มีการตัดสินใจร่วมกัน
6. ความสำเร็จของงานต้องถือว่าเป็นผลงานกลุ่มมิใช่เกิดจากผู้ใดผู้หนึ่ง

3. กลุ่มคุณภาพงาน (QC Circles) การบริหารวิธีนี้เรียกได้หลายอย่าง เช่น กลุ่มสร้างคุณภาพงาน กลุ่มกิจกรรม QC กลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน ฯลฯ ซึ่งล้วนมาจากคำว่า (Quality control circle) เป็นการทำงานของคนกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ 3 - 15 คน แต่นิยมกันมากคือประมาณ 8 - 9 คน จากแผนกงานเดียวกัน เช่น กลุ่มสาระภาษาไทย กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ เป็นต้น มาพบปะกันประจำเพื่อควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยมารวมกันคิดค้นหาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์จนได้ข้อสรุปของปัญหา จากนั้นจึงเสนอแนวทางการแก้ไข วิธีกรนี้เหมาะสำหรับใช้กับบุคคลในระดับพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือระดับหัวหน้างาน

4. การรับฟังข้อเสนอแนะ (Suggestion program : SP) เป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสหรือกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานเพื่อจะได้นำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น วิธีนี้จะเน้นไปที่แต่ละบุคคลซึ่งตรงกันข้ามกับการบริหารโดยใช้กลุ่มในการแก้ปัญหา ข้อคิดเห็นนี้ต้องมีสมาชิกทั้งหมดอย่างน้อยร้อยละ 15

5. การฝึกอบรมที่ - กรุป (T - Group approach or sensitivity) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบของการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ โดยจัดเป็นกลุ่มเล็ก ๆ นั่งพูดคุยกันอย่างเปิดเผย โดยทุกคนจะต้องทำความเข้าใจบุคลิก ค่านิยม แรงจูงใจและปัญหาอุปสรรคในการทำงาน การฝึกอบรมประเภทนี้จึงเน้นกระบวนการ (Process) มากกว่าเนื้อหา (Content) ซึ่งจะช่วยให้รู้จักตนเองดียิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ทัศนคติตลอดจนคุณค่าใหม่ ๆ ของกลุ่ม มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1. การสร้างจิตสำนึก (Sensitivity) ในการรับรู้พฤติกรรมของผู้อื่นและสามารถปรับพฤติกรรมเข้าหากันได้
2. สามารถประเมินว่าทำไมผู้อื่นจึงมีพฤติกรรมเช่นนั้น
3. สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองได้ (Behavioral flexibility) ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์เช่นใด

6. การมอบอำนาจ (Delegated power) ในการทำงานคน ๆ เดียวย่อมจะทำอะไรให้สำเร็จโดยลำพังไม่ได้ โดยเฉพาะงานใหญ่โตที่สำคัญ ควรมีการมอบหมายงานหรืออำนาจบางส่วนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทน ผู้รับมอบอำนาจก็จะมีภาระหน้าที่ที่ได้รับรวมถึงอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและสั่งการเท่าที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งวิธีการนี้เท่ากับเป็นการกระจายอำนาจ (Decentralized) เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตยและเปิดโอกาสทางเลือกให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหาร อย่งไรก็ตามอำนาจในการปกครองยังคงอยู่กับผู้บริหารสูงสุด

ไวท์ (White, 1982 : 120) กล่าวถึง ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่ามีลักษณะ 3 มิติ คือ มิติที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะไรควรทำและทำอย่างไร มิติที่สอง การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่สาม การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานด้วย

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980 : 90) กล่าวถึง ลักษณะการบริหารมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย การริเริ่มการตัดสินใจ

การดำเนินการตัดสินใจและการตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรและการประสานขอความช่วยเหลือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ด้านสังคมหรือด้านผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

อาภัยยานิ (Agbayani. 1979 : 76) กล่าวว่า ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลายวิธี เช่น การร่วมประชุม การออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การตีปัญหาให้กระจ่าง การออกเสียงสนับสนุนหรือคัดค้านปัญหา การออกเสียงเลือกตั้ง การบริจาคเงิน การบริจาควัตถุ การช่วยเหลือด้านแรงงาน การใช้โครงการที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง การช่วยเหลือในการรักษาโครงการและการทำงานกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คีทส์ (Keith. 1981 : 110 - 115) ได้แบ่งลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมออกเป็น 6 ลักษณะดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารแบบปรึกษาหารือ (Consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหารปรึกษาหารือที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา แต่โดยทั่วไปมักกระตุ้นให้คิดในแงุ่มที่สนับสนุนความคิดของตนเอง หลังจากนั้นจึงตัดสินใจ การบริหารแบบนี้ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับลูกน้อง แต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งที่จะต้องจำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้คือ การที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างแท้จริงและผู้ได้บังคับบัญชาจะเห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มีความหมาย

รูปแบบที่ 2 การบริหารแบบประชาธิปไตย (Democratic management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์ โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแต่ละคนมีเสียงหนึ่งเสียงเท่านั้น (One man - one vote) การตัดสินใจมาจากมติของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นและโน้มน้าวคนอื่น ๆ อย่งไรก็ตามผู้บริหารแบบประชาธิปไตยอาจใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้กรณีที่มีความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

รูปแบบที่ 3 การบริหารแบบคณะกรรมการ (Work committee) เป็นการบริหารที่นำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิต ต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถใช้การบริหารแบบคณะกรรมการเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะกรรมการให้มีหน้าที่

ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไขปรับปรุง โดยปกติคณะทำงานจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารและพนักงานแต่ก็อาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ โดยคณะทำงานอาจเป็นคณะทำงานกลุ่มเล็ก ๆ หรือคณะทำงานคณะใหญ่ที่ให้คนงานทุกคนร่วมเป็นคณะทำงานก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างของคณะทำงานได้แก่ คณะทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะทำงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ คณะทำงานเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

รูปแบบที่ 4 การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (Suggestion programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่นส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะวิธีการนี้หน่วยงานจะได้ความคิดและวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนางานของหน่วยงานได้โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

รูปแบบที่ 5 เป็นการบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (Middle management committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางเพื่อการแก้ปัญหา นั้น วิธีการนี้จำเป็นจะต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่าง ๆ อย่างเต็มที่และไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหารที่สูงกว่า การศึกษาปัญหาก็จะกระทำอย่างจริงจัง รอบคอบระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดไปสู่การปฏิบัติ

รูปแบบที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกรรมการบริหาร (Codetermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย วิธีการนี้เริ่มมีครั้งแรกในเยอรมันตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1940 และต่อมาได้กระจายไปยังประเทศอื่น ๆ สำหรับอัตราส่วนของตัวแทนจากฝ่ายคนงานนั้นไม่ตายตัว บางประเทศอาจกำหนดให้มีอัตราส่วน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหาร บางประเทศก็กำหนดจำนวนไว้แน่นอนอนว่าให้มีตัวแทนเพียง 2 คนเท่านั้นแต่บางประเทศก็กำหนดไว้ถึงกึ่งหนึ่งของกรรมการบริหาร

การบริหารลักษณะนี้ มีผลดีช่วยให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานมีความเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่ายได้ดีขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัด เช่น ทำให้การตัดสินใจล่าช้า ลดความสามารถในการบริหารจัดการลง มีงานกระดาชามากเกินไป ใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป เป็นต้น

ฮังติงตันและเนลสัน (Huntington & Nelson, 1975 : 80) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ 3 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 การมีส่วนร่วมโดยดูที่กิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง

ลักษณะที่ 2 การมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากระดับการบริหาร 3 ระดับ คือ ระดับแนวราบ ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมโดยไม่จริงจัง ระดับแนวตั้งเป็นการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีอำนาจมากกว่าผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องทั้งแนวตั้งและแนวราบ

ลักษณะที่ 3 การมีส่วนร่วมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอำนาจและควบคุมแอนโทนี (Anthony. 1978 : 210) ได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 ประการ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ (Subordinate involvement) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ลักษณะที่ 2 สิ่งที่ต้องตัดสินใจเป็นเรื่องสำคัญ (Involvement in important decisions or issues) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ โดยความสำคัญดังกล่าวเป็นความสำคัญของทั้งองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บริหารเลือกเฉพาะเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมไม่ใช่ลักษณะที่ถูกต้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะที่ 3 มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Shared authority) ตามหลักการแล้วการแบ่งอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลง แต่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมรับผิดชอบงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจส่วนนี้และไม่ยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้

การบริหารงานในโรงเรียน

การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้บัญญัติไว้ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง

ความหมายของการบริหารงานโรงเรียน

นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานโรงเรียน ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราคุต (2551 : 4) กล่าวว่า การบริหารงานในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

หวน พินธุพันธ์ (2551 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้น จะต้องดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถานศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 12) กล่าวว่า ระบบการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่จำเป็นต่อการธำรงรักษาและดำเนินการภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์การ นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การบริหารงานในโรงเรียนเป็นกระบวนการทางสังคมซึ่งบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมนั้น ๆ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่พร้อมจะผนึกกำลังบุคลากร ได้มีส่วนร่วมกันคิดและร่วมกันตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

ขอบเขตการบริหารงานในโรงเรียน

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี ในเรื่องดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 29 - 33)

การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้ โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ก : 33) ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ การบริหารงานวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 163) ได้กล่าวว่า การบริหาร วิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา การเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา

สุริยันต์ คณะวน (2551 : 19) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน ควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศ การจัดหา การผลิตและส่งเสริม ซึ่งเป็นกิจกรรมในขอบข่ายงานวิชาการด้านต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งหวังที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ คือ งานที่ เกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายหรือ ผู้เรียน การจัดสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพ รวมถึง การจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

ทิพวัลย์ ตาปนานัน (2553 : 53) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ คือ กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือในโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะหน้าที่สถานศึกษา หรือโรงเรียนทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ด้านวิชาการแก่ผู้เรียน มีผู้บริหารหรือครูใหญ่เป็นผู้นำทางวิชาการ มีการทำงานร่วมกันกับครูให้คำแนะนำและประสานงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554 : 29) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลประเมินผลการเรียนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ศิรินุกูล ดีสวัสดิ์ (2555 : 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารงานวิชาการเป็นการจัดการในกระบวนการเรียนการสอนโดยภาพรวม แต่ให้ความสำคัญในทุกองค์ประกอบทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำมาซึ่งผลดีต่อกลุ่มเป้าหมายสำคัญของการเรียนการสอนคือนักเรียนที่จะสามารถเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัจฉราภรณ์ พลรักษา (2555 : 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินงานในภารกิจทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ประกอบด้วยหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผล งานนิเทศการสอน งานจัดสื่อการเรียน งานห้องสมุด งานวางแผนการศึกษา งานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม

ดังนั้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานตามที่หลักสูตรกำหนดไว้และให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 29 - 33)

ท้องถิ่น

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ขั้นตอนการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 5 - 6) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาและมีขอบข่ายค่อนข้างกว้างขวาง หลักการบริหารวิชาการจะแบ่งขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. ขั้นตอนดำเนินการจะเป็นการกำหนดนโยบายและวางแผนงานด้านวิชาการ โดยมีงานต่อไป ดังนี้
 - 1.1 จัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
 - 1.2 จัดสภาพงานวิชาการและวิธีการทำงาน
 - 1.3 จัดครูอาจารย์เข้าสอน
 - 1.4 จัดทำโครงการสอน

- 1.5 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน
- 1.6 จัดตารางสอน
- 1.7 ปฐมนิเทศนักเรียน
- 1.8 การลงทะเบียนเรียน
2. ขั้นการดำเนินงานเป็นขั้นที่จัดและดำเนินงานรวมทั้งการควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ให้
 - 2.1 การดำเนินงานการสอนตามหลักสูตร โดยการดูแลให้การสอนเป็นไปตามโครงการสอนในแต่ละวิชาเป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ
 - 2.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดโครงการสอนซ่อมเสริม โครงการส่งเสริมเด็กเรียนดี โครงการส่งเสริมการค้นคว้าด้วยตัวเอง การจัดชุมนุมต่าง ๆ ลูกเสือและเนตรนารี มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ตลอดจนการให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จัดให้มีห้องสมุดโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า
 - 2.3 งานเกี่ยวกับการบริการ การส่งเสริมให้มีการให้บริการเกี่ยวกับสื่อการสอน เพื่อช่วยเหลือครูในด้านการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีการจัดรวบรวมเอกสาร คำสอน คู่มือครู รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
3. ขั้นส่งเสริมและติดตามผลในด้านวิชาการ เพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนา และประเมินผลงานด้านวิชาการ ดังนี้
 - 3.1 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
 - 3.2 สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้
 - 3.3 ริเริ่มและสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานด้านวิชาการ
 - 3.4 จัดบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการ
 - 3.5 จัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ
 - 3.6 จัดตั้งคณะทำงานทางวิชาการขึ้น ลักษณะของคณะอาจจัดรวมกันเป็นคณะครูในแผนกเดียวกันมาร่วมกันทำงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 - 3.7 ส่งเสริมให้จัดตั้งชุมนุมหรือชมรมทางวิชาการเพื่อจัดกิจกรรมและเผยแพร่ทางด้านวิชาการ
 - 3.8 ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ขั้นตอนการบริหารงานวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานใด ๆ ก็ตามหากมีขั้นตอนที่วางไว้อย่างชัดเจน มีการติดต่อประสานงาน การได้รับความร่วมมือและลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดหรือมีการยืดหยุ่นบ้างจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ด้วยดี

การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องดำเนินการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ช : 39) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

จักรเพชร เทียนไชย (2553 : 13) งบประมาณ หมายถึง การจัดทำงบประมาณรายรับ รายจ่าย การทำบัญชี การตรวจสอบและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายไปอย่างรอบคอบ โดยมีหลักการที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประหยัดสุดและจะต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินล่วงหน้า ในอนาคตพร้อม ทั้งนี้การคาดการณ์ถึงสภาพการเงินเกี่ยวกับรายรับ รายจ่ายจะสูงขึ้นหรือลดลงอย่างไร เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

พิชญ์ยิณี โฉมอัมฤทธิ์ (2553 : 31) กล่าวว่า งบประมาณเป็นเรื่องเกี่ยวกับจำนวนเงิน และการกำหนดแผนการใช้จ่ายหรืองบประมาณการรายรับรายจ่ายล่วงหน้า ซึ่งแสดงในรูปตัวเงิน มีระยะเวลากำหนดที่แน่นอน ซึ่งแผนนี้จะรวมถึงการประมาณการบริการกิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน หรือวัตถุประสงค์ในระยะเวลาหนึ่ง

สมาน อิศวภูมิ (2553 : 322 - 323) กล่าวว่า งบประมาณคือ เอกสารทางการเงินที่แสดงถึงรายรับ รายจ่ายและแผนการได้มาและใช้จ่ายเงินขององค์การในการดำเนินงาน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่วนการจัดสรรงบประมาณจะเป็นไปในรูปแบบใดและการใช้จ่ายงบประมาณ การควบคุมงบประมาณและการประเมินผลการใช้งบประมาณจะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งบประมาณเป็นเอกสารที่มีลักษณะทั้งเป็นงานบริหาร และกฎหมาย ซึ่งเมื่องบประมาณที่เสนอไปได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ งบประมาณดังกล่าวก็จะมีลักษณะเป็นกฎหมายหรือแผนแม่บทในการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552 : 23) กล่าวว่า งบประมาณเป็นงานสนับสนุนการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้สำเร็จโดยจะช่วยให้ผู้บริหารองค์กรระดับต่าง ๆ ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน

พัฒนาสังคม พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาประเทศ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ทั้งยังเป็นเครื่องมือควบคุมการปฏิบัติงานต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อฝ่ายบริหารเพราะเป็นเครื่องมืออเนกประสงค์ของรัฐบาลในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่และทั้งยังเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำมาซึ่งการบริหารงานด้านอื่น ๆ อาทิ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยมีจุดมุ่งหมายในการใช้ทรัพยากรของรัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ มีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อกระบวนการบริหารงานในองค์กร เนื่องจากงบประมาณจะช่วยสนับสนุนการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้สำเร็จ ซึ่งผู้บริหารองค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 29 - 33)

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้เงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
10. การวางแผนพัสดุ
11. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
12. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
13. การจัดหาพัสดุ
14. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
15. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16. การเบิกเงินจากคลัง
17. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
18. การนำเงินส่งคลัง
19. การจัดทำบัญชีการเงิน
20. การจัดทำรายงานทางการเงิน
21. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ขั้นตอนการบริหารงานงบประมาณ

สมาน อัสวภูมิ (2553 : 327) ได้สรุปกระบวนการบริหารงบประมาณ มี 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Work Planning) เป็นขั้นตอนการพัฒนาหรือการวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร ซึ่งอาจจะมีการวางแผนทั้งระยะยาว ระยะปานกลาง และแผนปฏิบัติการ
2. การวางแผนค่าใช้จ่าย (Expending Planning) เป็นการวิเคราะห์และจัดสรรวงเงินที่จะใช้ในการดำเนินงานตามกิจกรรมและแผนที่กำหนดไว้ โดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1) การจัดตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประธานควรเป็นผู้บริหารที่สามารถมอบหมายนโยบายและมีความรู้ด้านงบประมาณ ส่วนคณะทำงาน คือผู้ทำหน้าที่วางแผนงานเพื่อประเมินรายรับ ผู้รับผิดชอบโครงการและฝ่ายจัดซื้อเพื่อทำหน้าที่ประมาณการรายจ่าย ผู้แทนส่วนกลางที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านการบริหารจัดการ ผู้แทนจากฝ่ายบัญชีและการเงินที่จะช่วยตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณและงบกระแสเงินสด 2) การกำหนดระยะเวลา ที่ต้องใช้ในการจัดเตรียมรายละเอียดงบประมาณของหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อปฏิบัติร่วมกันให้แล้วเสร็จก่อนปีงบประมาณ และ 3) การตรวจสอบรายละเอียดของแบบร่างงบประมาณรายรับรายจ่ายก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารหรือที่ประชุมของคณะกรรมการใช้พิจารณาต่อไป
3. การอนุมัติงบประมาณ (Budget Adopting) เป็นขั้นตอนการนำเสนอแผนงานและแผนค่าใช้จ่าย (แผนเงิน) เพื่อการพิจารณาและอนุมัติแผน ซึ่งในระหว่างการนำเสนออาจมีการแก้ไขหรือตัดทอนหรือเพิ่มเติมงบประมาณในบางส่วน ทั้งนี้ฝ่ายแผนและฝ่ายการเงินจะมีการจัดตั้งคณะทำงานขึ้นมาทำหน้าที่พิจารณาถ่วงดุลงบประมาณรายจ่ายประจำปี ก่อนนำเสนอคณะกรรมการการบริหารพิจารณา ซึ่งอาจมีการอนุมัติแบบมีเงื่อนไขให้ปรับปรุง ก่อนประกาศใช้งบประมาณประจำปีต่อไป
4. การบริหารงบประมาณ (Budget Controlling) เป็นขั้นตอนการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามแผนและงบประมาณที่ได้อนุมัติไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ซึ่งขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดที่จะแปลงแผนงาน ให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม ผู้บริหารในทุกระดับชั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีข้อมูลต่าง ๆ ตั้งแต่ขั้นแผนงานจนถึงขั้นงบประมาณ ตลอดจนควรเป็นผู้มีส่วนตั้งแต่เริ่มต้นในการจัดทำแผนงานและงบประมาณดังกล่าว เพื่อที่เมื่อต้องลงมือปฏิบัติงานจะได้เข้าใจภาพรวมในการบริหารจัดการ ซึ่งจะทำการสามารถก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบ อีกทั้งหากมีปัจจัยเสี่ยงเกิดขึ้นจะได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาให้กับองค์กรตลอดจนกำกับดูแลงานในความรับผิดชอบของตนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริหารจัดการและการควบคุมต้นทุน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขึ้นกับองค์กรด้วย

5. การประเมินผลงบประมาณ (Budget Evaluating) เป็นขั้นตอนการพิจารณาและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการดำเนินงานตามแผนว่าเป็นอย่างไร คุ่มค่าในการลงทุนหรือไม่เพียงใด เป็นการจัดทำรายงานและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ในช่วงเวลาที่กำหนดว่าสามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการได้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร และมีความจำเป็นต้องปรับปรุงหรือทบทวนแผนงานหรือไม่ นับเป็นขั้นตอนสำคัญที่ฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่ติดตามประเมินผลดังกล่าว ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานได้อย่างดีด้วย

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลากรในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักกรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 51) มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคลดังนี้

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration or Personnel Management) หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้พ้นจากงาน (สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน. 2550 : 51)

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้

ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข (วิชัย โดสุวรรณจินดา. 2551 : 2)

ศุริยา สว่างบุญ (2550 : 19) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า คือการจัดการให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ทั้งนี้โดยอาศัยกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลวิธีต่าง ๆ ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่และการบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากร

ขั้นตอนการบริหารงานบุคคล

สุรัชย์ ทองทวี (2550 : 67) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐาน
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 29 - 33)

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
19. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข : 64) ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานทั่วไปไว้หลายท่าน ดังนี้

เสาวภาค พงษา (2552 : 50) การบริหารงานทั่วไปเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานให้เกิดความคล่องตัว สามารถดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานบริหารทั่วไปของสถานศึกษาประกอบด้วยงานธุรการ งานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ชุมชน

วีระศักดิ์ ศรีอุตร (2553 : 17) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลักแต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา การให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่วางไว้

นุกูล นิยมไทย (2554 : 1) งานบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียน ในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การดำเนินงานธุรการ การประชาสัมพันธ์ งานประสานราชการ การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม งานบริการสาธารณะ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณและบุคลากร การระดมทรัพยากรเครือข่ายการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน งานการศึกษาของบุคลากร ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สุระพงษ์ นามจำปา (2557 : 2) งานบริหารทั่วไปหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการและงานสารบรรณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การเงินการบัญชี งานพัสดุและระบบควบคุมภายในที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหาร องค์กรเป็นการให้บริการบริหารงานอื่น ๆ เพื่อบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องและมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

จะเห็นได้ว่าเมื่อพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีการปรับโครงสร้างการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานในสังกัด เช่น เขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหาร ตลอดจนอำนาจหน้าที่และภารกิจหลายด้านตามไปด้วย แม้ว่าหลายเรื่องจะต้องรอกำหนดกรอบและแนวนโยบายจาก กระทรวงศึกษาธิการแต่ในส่วนของการดำเนินงานบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมา บางส่วนไม่จำเป็นต้องรอกำหนดกรอบอำนาจจากส่วนกลาง โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ เป็นสิ่งที่สถานศึกษาสามารถกระทำได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และผู้ใช้บริการจากสถานศึกษา

ขั้นตอนการบริหารงานบริหารทั่วไป

สุนทร ไซยวงษา (2559 : 59 - 66) กล่าวว่า

1. การดำเนินงานธุรการ แนวทางการปฏิบัติ คือ

- 1.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพงานธุรการของสถานศึกษาและระเบียบกฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสม
- 1.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้
- 1.4 จัดหา Hardware and software ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการ ได้ตามระบบที่กำหนดไว้
- 1.5 ดำเนินการงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า
- 1.6 ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางการปฏิบัติคือ
 - 2.1 รวบรวมประมวลวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้ในการประชุม คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2 สนับสนุนข้อมูล รับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน
 - 2.3 ดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุมคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.4 จัดทำรายงานการประชุมและแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบ ดำเนินการหรือถือปฏิบัติแล้วแต่กรณี
 - 2.5 ประสานการดำเนินงานตามมติการประชุมในเรื่องการอนุมัติ อนุญาต สั่งการ เร่งรัด การดำเนินการและรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ แนวทางการปฏิบัติ คือ
 - 3.1 สำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 3.2 จัดทำระเบียบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 3.3 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

- 3.4 พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติการกิจ
- 3.5 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
- 3.6 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์
- 3.7 ประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ ๆ
4. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ คือ
- 4.1 จัดให้มีระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา
- 4.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่าย การศึกษา
- 4.3 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา
- 4.4 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ
- 4.5 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
- 4.6 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร แนวทางการปฏิบัติ คือ
- 5.1 การจัดระบบการบริหาร เกี่ยวกับ
- 1) ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ การดำเนินงาน ปริมาณ คุณภาพ และสภาพของสถานศึกษา
 - 2) วางแผนออกแบบการจัดระบบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในระบบการทำงานและการบริหารงานของสถานศึกษา
 - 3) นำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษา
 - 4) ประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการ และประชาชนอื่น ๆ ทราบ
 - 5) ดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด
 - 6) ติดตามประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ

5.2 การพัฒนาองค์กร เกี่ยวกับ

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา
- 2) กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้าง ภารกิจ บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา
- 3) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถที่เหมาะสมกับโครงสร้างภารกิจเทคโนโลยีและกลยุทธ์ของสถานศึกษา
- 4) กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 5) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 6) ผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

6. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ คือ

- 6.1 สํารวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
- 6.2 วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 6.3 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้งานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- 6.4 สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้ในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- 6.5 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- 6.6 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6.7 ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป แนวทางการปฏิบัติ คือ

- 7.1 สํารวจปัญหาความต้องการจำเป็นของด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
- 7.2 จัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการ บริหารงาน

ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

7.3 จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกด้าน

7.4 ติดตาม ประเมินผลการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ

7.5 นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

8. การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม แนวทางการปฏิบัติ คือ

8.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

8.2 บำรุงและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

8.3 ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้

8.4 สรุป ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน แนวทางการปฏิบัติ คือ

9.1 ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา

9.2 จัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

9.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

10. การรับนักเรียน แนวทางการปฏิบัติ คือ

10.1 จัดสถานศึกษาประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการการศึกษา ร่วมกันและเสนอข้อตกลงในเขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบ

10.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา

10.3 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด

10.4 ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตาม ช่วยเหลือ นักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน

10.5 ประเมินผลและรายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
แนวทางการปฏิบัติ คือ

11.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งในระบบ นอกกระบบและอัธยาศัย

11.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

11.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา

11.4 ประสานเชื่อมโยงและประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

11.5 ติดตามประเมินผลการส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

12. การส่งเสริมกิจการนักเรียน แนวทางการปฏิบัติ คือ

12.1 วางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน

12.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน

12.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

12.4 สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน เพื่อให้ การจัดกิจกรรมเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

13. การประชาสัมพันธ์ แนวทางการปฏิบัติ คือ

13.1 ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับข่าวสารข้อมูลทางการศึกษาของชุมชน

13.2 วางแผนการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และสื่อมวลชนในท้องถิ่น

- 13.3 จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ
- 13.4 พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธให้มีความรู้ ความสามารถ ในการดำเนินการประชาสัมพันธผลงานของสถานศึกษา
- 13.5 สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธในหลากหลายรูปแบบ โดยยึดหลักการ มีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ
- 13.6 ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับและ นำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป
14. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น แนวทางการปฏิบัติ คือ
- 14.1 กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น
- 14.2 ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการ จัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา
15. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการปฏิบัติ คือ
- 15.1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจสถานศึกษา
- 15.2 วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน กำหนดปัจจัยเสี่ยงและจัดลำดับ ความเสี่ยง
- 15.3 กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 15.4 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา
- 15.5 ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำมาตรการป้องกันความเสี่ยงไปใช้ ในการควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจ
- 15.6 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรการและวิธีการที่สำนักงาน ตรวจสอบแผ่นดินกำหนด
- 15.7 ประเมินผลการดำเนินการควบคุมภายในตามมาตรการที่กำหนดและปรับปรุง ให้เหมาะสม
- 15.8 รายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน
16. งานบริการสาธารณะ แนวทางการปฏิบัติ คือ
- 16.1 จัดให้มีระบบการบริการสาธารณะ
- 16.2 จัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อให้บริการต่อสาธารณะ

16.3 ให้บริการข้อมูล ข่าวสารและบริการอื่น ๆ แก่สาธารณชนตามความเหมาะสม และศักยภาพของสถานศึกษา

16.4 พัฒนาระบบการให้บริการแก่สาธารณชนให้มีประสิทธิภาพเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ

16.5 ประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการ

16.6 นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาระบบงานบริการ สาธารณะ

17. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น แนวทางการปฏิบัติ คือ

17.1 จัดให้มีบุคลากรรับผิดชอบงานตามความเหมาะสมและตามศักยภาพ

17.2 ให้ผู้ที่รับผิดชอบงานวางแผนการปฏิบัติงานและดำเนินงานให้เสร็จสิ้น

ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

17.3 กำกับและติดตามการดำเนินงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

17.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 29 - 33)

1. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนันทนนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ หรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จุฬารัตน สุวรรณศรี (2551 : 145) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีช่วงชั้นที่ทำการเปิดสอนแตกต่างกันและที่มี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ทินกร ประเสริฐหัตถ์ (2552 : 100) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ตามการรับรู้ ของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประเภทต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบ

มีส่วนร่วมเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของ โรงเรียนโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หุทัย สิมมา (2552 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ต่างกันและมีลักษณะ การเปิดสอนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน และปัจจัยด้านผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ 7 ตัวแปร คือความรู้ลึกไวต่อบุคคลอื่น ความรู้ทางวิชาชีพ การมีวิสัยทัศน์พฤติกรรมกล้าเสี่ยง ความใฝ่รู้ ทักษะการวิเคราะห์ปัญหาและความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

เพ็ญนิภา สารองพันธ์ (2556 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่อำเภอของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัทธาภรณ์ แดงแก้ว (2557 : 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน วิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูจำแนกตามตำแหน่งและ

วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557 : 97 - 100) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการชุมชนไม่แตกต่างกัน

ณัฐวดี ทรัพย์ธนาสิริ (2558 : 77 - 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พิกรี แก้วนวล (2560 : 82 - 85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคลและด้านบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีอายุ และระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

แซลลิสบูรี (Salisbury. 1985 : 1542 - A) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวกับการบริหารงาน 6 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการเงินและการจัดการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารและคณะครูอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้บริหาร

ปาร์ค (Parke. 1986 : 1802 - A) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินใจสั่งการแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วม โดยใช้แบบการตัดสินใจตามแนวคิดของวรูมและเยทตอน (Vroom & Yetton. 1973) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารในวิทยาลัยจำนวน 108 คน ปรากฏว่าผู้บริหารร้อยละ 74 เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการและผลการวิจัยสรุปว่า

1. การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร ไม่ยึดแบบใดแบบหนึ่งตายตัว แต่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์

2. การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารไม่คำนึงถึงอายุ ประสบการณ์ เพศ สาขาวิชาหรือการอยู่ร่วมสถาบันเดียวกัน

3. ผู้บริหารเพศหญิงและเพศชายใช้แบบการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

ฟอร์เลอร์ (Fowler. 1986 : 3204 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการรับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู - อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา Southeastern เกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร ด้านสัมพันธ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. ครูอาจารย์ในโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ กับครูอาจารย์โรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน การทำงานแตกต่างกัน

มิลเลอร์ (Miller. 1989 : 320 - A) ได้ศึกษา การกำหนดการมีส่วนร่วมของครู ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา จากการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์อย่างมาก ในด้านการยอมรับและความเข้าใจ

ชูลอร์ (Schuler. 1990 : 2595 - A) ได้วิจัยการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชน ในการตัดสินใจด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินเนโซตา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารไม่ยึดแบบหนึ่งแบบใดตายตัวแต่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์

2. การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหาร จะไม่คำนึงถึงอายุ ประสบการณ์ เพศ สาขาวิชาหรือการอยู่ร่วมสถาบันเดียวกัน

กอย์ (Goim. 1992 : 1746 - A) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของครูและครูใหญ่ ในการบริหารโรงเรียน ตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของครู และครูใหญ่จะอยู่ในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีส่วนร่วมทั้งในการเตรียมการวางแผน ของโรงเรียน การฝึกอบรม การนำไปปฏิบัติและการธำรงรักษาไว้ให้มั่นคง

ดอนเดโร (Dondero. 2006 : 1647 - A) ได้ศึกษาการจัดการโรงเรียนที่อาศัยโรงเรียน เป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิภาพของโรงเรียนและความพึงพอใจ ในงาน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการโรงเรียนที่อาศัยโรงเรียนเป็นฐานมีการจัดโปรแกรมโรงเรียน ที่ครูออกแบบเพื่อปรับปรุงการศึกษาโดยการเพิ่มอิสรภาพในการปกครองตนเองของคณะบุคลากร วิทยาลัยเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อโรงเรียนแต่ละแห่ง ประสบการณ์และ งานวิจัยในหน่วยงานเอกชนเสนอแนะว่า เมื่อลูกจ้างได้รับความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ สำคัญ ๆ และมีความสุขรอบคอบ การใช้อำนาจการทำงานขององค์กรจะมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจมีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับจำนวนตัวแปรในด้านบวก รวมทั้งการเพิ่มขวัญกำลังใจในตัวลูกจ้างและความพึงพอใจในข้อสัญญาผูกมัดขององค์กร และการประสานงาน

ผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะทำการตัดสินใจ ด้วยตัวเอง โดยอาศัยข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนประกอบเข้ามาร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ แต่ถึงอย่างนั้นผู้บริหารก็ไม่สามารถที่จะทำการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพทุก สถานการณ์ การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องอาศัยความรอบคอบ การพิจารณาจาก หลายสาเหตุ หลายปัจจัย ทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา เพราะบางครั้งปัญหาจะมีความ ซับซ้อน แม้ว่าผู้บริหาร ครูและบุคลากรอาจจะมีความคิด ข้อเสนอแนะแตกต่างกันไปบ้าง แต่ การปรึกษาหารือร่วมกันคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วนำมาสู่การมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำมาอภิปรายร่วมกัน ในการหาเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหาเพื่อ ตัดสินใจ จึงทำให้เกิดการตัดสินใจสั่งการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของโรงเรียน

ต่อไปและจะเกิดการยอมรับและรู้สึกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจะทำให้การบริหารงานนั้นเกิด
ประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 3,925 คน จากสถานศึกษา 66 โรง
2. กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากประชากรซึ่งเป็นครู จำนวน 351 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 149) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนครูที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ที่	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)	จำนวน (คน)	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	ขนาดเล็กและขนาดกลาง	34	889	60
2.	ขนาดใหญ่	20	1,237	110
3.	ขนาดใหญ่พิเศษ	12	1,799	161
รวม		66	3,925	351

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. **ลักษณะของเครื่องมือ** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

- | | |
|-----------|------------------------------------|
| 5 หมายถึง | ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากมาก |
| 3 หมายถึง | ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Form)

2. ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ ผลงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามขอบเขตและโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้

2.4 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง ภาษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุม และตรงกับสภาพการปฏิบัติจริง

เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านคือ

2.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทศนะเทพ วุฒิการศึกษา ปร.ค. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.5.2 อาจารย์อรนุช ศรีคำ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผล ประเมินผล

2.5.3 นายธนา โด่งพิมาย วุฒิการศึกษา ปร.ค. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองแปงพิทยาคม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.6 คัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2549 : 73) ที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67- 1.00 (รายละเอียดดังภาคผนวก หน้า 103)

2.7 นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

2.8 หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่าง โดยใช้สถิติ Independence t - test ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หรือค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ (รายละเอียดดังภาคผนวก ค หน้า 110) ผลปรากฏว่าแบบสอบถาม 60 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.21 - 14.00

2.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ข้อ 2.7 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.976 (รายละเอียดดังภาคผนวก ค หน้า 113)

2.10 นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์ เพื่อใช้ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย ได้วางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยยื่นหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียน เพื่อรวบรวมข้อมูลและนัดหมายวันเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
 2. กรอกรหัสแบบสอบถาม โดยกำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูลที่ได้มาลงในโปรแกรมสำเร็จรูป ทำจนครบแบบสอบถามทุกฉบับ
 3. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3.2 ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดอันดับความคิดเห็น โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง โดยนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้มาเทียบกับเกณฑ์ เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีส่วนร่วมในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีส่วนร่วมในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.51	หมายถึง	มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

4.3.3 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่า t (Independent t -test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.3.4 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่า t (Independent t -test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.3.5 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่า F - test (One - way ANOVA) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

4.3.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)
2. ค่าอำนาจจำแนก โดยวิธีหาค่าอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายข้อตามวิธีการของ t -test
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่า t (Independent t -test)
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้วย F - test (One - way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 351)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	282	80.34
สูงกว่าปริญญาตรี	69	19.66
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	161	45.87
10 ปีขึ้นไป	190	54.13
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็กและขนาดกลาง	79	22.51
ขนาดใหญ่	111	31.62
ขนาดใหญ่พิเศษ	161	45.87

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 80.34 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 19.66 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 45.87 และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.13 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 161 คน คิดเป็นร้อยละ 45.87 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.62 และน้อยที่สุดคือ โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.51

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.54	0.33	มากที่สุด	1
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.44	0.32	มาก	3
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.35	0.34	มาก	4
4. ด้านงานบริหารทั่วไป	4.46	0.33	มาก	2
รวม	4.45	0.31	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน
และอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบริหารงานวิชาการ
($\bar{X}=4.54$) รองลงมาคือด้านงานบริหารทั่วไป ($\bar{X}=4.46$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ
ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=4.35$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. การวางแผนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.58	0.57	มากที่สุด	6
2. การกำหนดแนวทางการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.56	0.56	มากที่สุด	7
3. การเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียน การสอน	4.51	0.66	มากที่สุด	9
4. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.69	0.49	มากที่สุด	1
5. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.68	0.47	มากที่สุด	2
6. การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.48	0.68	มาก	12
7. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรมแนะแนว ลูกเสือ ชุมนุม	4.49	0.65	มาก	11
8. การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในโรงเรียน	4.36	0.71	มาก	14
9. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมเพื่อการศึกษา	4.47	0.67	มาก	13
10. การมีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปีเสนอหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.50	0.65	มาก	10
11. การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.52	0.63	มากที่สุด	8

ตาราง 4.3 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
12. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการที่ชุมชน ต้องการให้แก่ผู้ประกอบการ และชุมชนอย่าง ต่อเนื่อง	4.63	0.53	มากที่สุด	4
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับโรงเรียนอื่น	4.33	0.70	มาก	15
14. การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา ประจำปี	4.68	0.49	มากที่สุด	3
15. การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานในงาน บริหารวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.57	มากที่สุด	5
รวม	4.54	0.33	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการ
บริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมากที่สุดจำนวน 9 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 6 ข้อ
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 4 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอนที่ได้รับ
มอบหมายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมาคือข้อ 5 การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม
ความเป็นเลิศทางวิชาการ และข้อ 14 การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ($\bar{X} = 4.68$)
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับโรงเรียนอื่น
($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
16. การวางแผนการดำเนินงานงบประมาณของสถานศึกษา	4.58	0.59	มากที่สุด	3
17. การจัดทำแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ	4.52	0.64	มากที่สุด	5
18. การวางแผนการจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา	4.66	0.55	มากที่สุด	1
19. การวางแผนบริหารงานการเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กระทรวงการคลังกำหนด	4.43	0.66	มาก	8
20. การจัดทำบัญชีการเงินทุกประเภทให้เป็นปัจจุบัน	4.39	0.67	มาก	10
21. การจัดทำระเบียบการยืม การเบิกจ่าย และการควบคุมการใช้วัสดุครุภัณฑ์ในโรงเรียน	4.35	0.71	มาก	12
22. การใช้ บำรุงและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีและปลอดภัย	4.36	0.68	มาก	11
23. ตรวจสอบการใช้จ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์อย่างเป็นระบบ เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.68	มาก	15
24. การตรวจสอบบัญชี การรับ - จ่าย และทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียน	4.32	0.70	มาก	13
25. การจัดระบบการเบิกจ่ายและควบคุมพัสดุ	4.44	0.65	มาก	7
26. การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณของโครงการต่าง ๆ	4.64	0.53	มากที่สุด	2
27. การตรวจสอบและรายงานผลการใช้งบประมาณภายในโรงเรียนตามระยะเวลาที่กำหนด	4.58	0.58	มากที่สุด	4

ตาราง 4.4 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
28. การระดมทรัพยากรจากบุคคล องค์กรต่าง ๆ เพื่อการศึกษา	4.42	0.66	มาก	9
29. การกำหนดระเบียบและการใช้เงินสวัสดิการ เพื่อการศึกษา	4.26	0.71	มาก	14
30. การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน ในการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.65	มาก	6
รวม	4.44	0.32	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการ
บริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมากจำนวน 10 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 18 การวางแผนการจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.66$)
รองลงมาคือข้อ 26 การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณของโครงการต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.64$)
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 23 ตรวจสอบการใช้จ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์อย่างเป็นระบบเป็นปัจจุบัน
อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.22$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
31. การวิเคราะห์ภารกิจความต้องการกำลังคนกับ ภารกิจของสถานศึกษา	4.38	0.72	มาก	6
32. การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.35	0.72	มาก	9

ตาราง 4.5 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
33. การดำเนินการปฏิบัติงานและประเมินผล การปฏิบัติด้วยความยุติธรรม	4.17	0.71	มาก	15
34. การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนให้สอดคล้อง กับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	4.33	0.72	มาก	10
35. การส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยและดำเนินการ ทางวินัย	4.44	0.66	มาก	3
36. การเสริมสร้างประสิทธิภาพครูและบุคลากร ในการปฏิบัติราชการ	4.26	0.70	มาก	13
37. การส่งเสริมบุคลากรใน โรงเรียนในการเพิ่มพูน ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.19	0.73	มาก	14
38. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.36	0.68	มาก	7
39. การตัดสินใจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.43	0.66	มาก	5
40. การดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.30	0.70	มาก	11
41. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ วิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ๆ	4.54	0.59	มากที่สุด	1
42. การจัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากร	4.28	0.68	มาก	12
43. การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องหรือ ประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น	4.45	0.67	มาก	2
44. ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ในโรงเรียน	4.43	0.68	มาก	4
45. การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานบริหาร บุคคลอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.66	มาก	8
รวม	4.35	0.34	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมากจำนวน 14 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 41 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือข้อ 43 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 33 การดำเนินการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านงานบริหารทั่วไป โดยรวมและรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
46. การกำหนดแผนงานการดำเนินงานบริหารทั่วไป	4.55	0.61	มากที่สุด	5
47. การจัดรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน	4.19	0.72	มาก	15
48. การเสนอแนะ การวางระเบียบ หลักเกณฑ์การใช้อาคาร สถานที่ และการประเมินผล	4.48	0.64	มาก	7
49. การจัดทำแผนเสนอขอจัดตั้งงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	4.39	0.69	มาก	11
50. การวางแผนจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน	4.66	0.52	มากที่สุด	1
51. การบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ของโรงเรียน รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือและสื่อต่าง ๆ	4.44	0.65	มาก	9
52. การจัดทำโครงการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน	4.47	0.63	มาก	8
53. การจัดกิจกรรมเพื่อแสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน	4.54	0.59	มากที่สุด	6
54. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	4.60	0.56	มากที่สุด	3

ตาราง 4.6 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
55. การระดมทรัพยากรจากองค์กร หน่วยงานและ ชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.57	0.60	มากที่สุด	4
56. การทำ เก็บรักษา ยืม ทำลาย หนังสือและ เอกสารทางราชการ	4.42	0.67	มาก	10
57. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ โรงเรียนและ บริการข่าวสารแก่สาธารณะ	4.63	0.56	มากที่สุด	2
58. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	4.36	0.71	มาก	12
59. การร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรม ของชุมชนในทุก ๆ ด้าน	4.25	0.71	มาก	14
60. การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานบริหาร ทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.68	มาก	13
รวม	4.46	0.33	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านงานบริหาร
ทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
อยู่ระดับมากจำนวน 9 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือข้อ 50 การวางแผนจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน
($\bar{X} = 4.66$) รองลงมาคือข้อ 57 การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนและบริการข่าวสาร
แก่สาธารณะ ($\bar{X} = 4.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 47 การจัดรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ
พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
ในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษา

ตาราง 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับ
การศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.54	0.33	4.51	0.33	0.80
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.44	0.32	4.43	0.33	0.38
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.36	0.34	4.31	0.37	1.22
4. ด้านงานบริหารทั่วไป	4.46	0.32	4.47	0.35	0.38
รวม	4.45	0.30	4.43	0.32	0.56

จากตาราง 4.7 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาดรีและสูงกว่าปริญญาดรี
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
ในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.52	0.36	4.55	0.31	0.77
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.43	0.34	4.45	0.31	0.64
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.32	0.35	4.38	0.33	1.47
4. ด้านงานบริหารทั่วไป	4.44	0.34	4.48	0.32	0.98
รวม	4.43	0.33	4.46	0.29	1.05

จากตาราง 4.8 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
ในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาด
โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ขนาดเล็กและกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.70	0.21	4.51	0.33	4.47	0.35	13.79*
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	4.57	0.22	4.42	0.35	4.40	0.33	8.65*
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.51	0.25	4.29	0.38	4.31	0.33	12.48*
4. ด้านงานบริหารทั่วไป	4.60	0.24	4.44	0.36	4.41	0.33	9.85*
รวม	4.60	0.20	4.42	0.33	4.40	0.31	12.89*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และ
ขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ
Scheffe's Method แสดงผลดังตาราง 4.10 – 4.14

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็กและกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.60	4.42	4.40
ขนาดเล็กและกลาง	4.60	-	0.18*	0.20*
ขนาดใหญ่	4.42	-	-	0.02
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.40	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวม พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง แตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็กและกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.70	4.51	4.47
ขนาดเล็กและกลาง	4.70	-	0.19*	0.23*
ขนาดใหญ่	4.51	-	-	0.04
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.47	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง แตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็กและกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.57	4.42	4.40
ขนาดเล็กและกลาง	4.57	-	0.15*	0.17*
ขนาดใหญ่	4.42	-	-	0.02
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.40	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง แตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็กและกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.51	4.29	4.31
ขนาดเล็กและกลาง	4.51	-	0.22*	0.20*
ขนาดใหญ่	4.29	-	-	-0.02
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.31	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง แตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านงานบริหารทั่วไป จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็กและกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.60	4.44	4.41
ขนาดเล็กและกลาง	4.60	-	0.16*	0.19*
ขนาดใหญ่	4.44	-	-	0.03
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.41	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านงานบริหารทั่วไป พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง แตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

3. ครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ได้แก่ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 3,925 คน จากสถานศึกษา 66 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากประชากรซึ่งเป็นครู จำนวน 351 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 149) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended form)

2. การตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ การหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยวิธีตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) และปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องสมบูรณ์เหมาะสม โดยคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละตอนของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูเท่ากับ .976

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยนำมาสรุปผลได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอนที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ และการจัดทำคุณภาพรายงานประจำปี

1.2 ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การวางแผนจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนและบริการข่าวสารแก่สาธารณชน และการประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การวางแผนจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณของโครงการ

ต่าง ๆ และการดำเนินงานงบประมาณของสถานศึกษา

1.4 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ วิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ๆ การส่งเสริมและสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น การส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยและดำเนินการทางวินัย และการตัดสินใจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน ได้ผลดังนี้

2.1 ผลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็กและขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลางมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้ ที่ได้จากเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม มีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปรายเพื่อตอบข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้ง 4 งาน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล เพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 และมาตรา 40 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 11) ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐติ ทรัพย์ธนาศิริ (2558 : 77) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนดังเช่น โรงเรียนมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ และมีการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี สอดคล้องกับ วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557 : 100) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการวางแผนจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนและบริการข่าวสารแก่สาธารณชน และมีการประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกรี แก้วนวล (2560 : 88) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านบริหารทั่วไปโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา คณะครูให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณของโครงการต่าง ๆ และมีการวางแผนการดำเนินงานงบประมาณของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน สุวรรณศรี (2551 : 145) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนครเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

1.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ วิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น และมีการส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยและดำเนินการทางวินัย สอดคล้องงานวิจัยของ เพ็ญนิภา สารองพันธ์ (2556 : 184) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนนครเขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า

2.1 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษาระหว่างปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานของสถานศึกษาทุกงาน สถานศึกษาจะมีรูปแบบหรือแนวปฏิบัติเฉพาะตัวของแต่ละงานหรือลักษณะของแต่ละงาน สถานศึกษาจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความรับผิดชอบจากบุคลากรทุกคน โดยมอบหมายภาระงานและหน้าที่แก่บุคลากรทุกคนโดยยึดหลักของความถนัด ความสนใจและความชำนาญในงานนั้น ๆ ซึ่งครูทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ดังนั้นไม่ว่าครูจะจบการศึกษาระดับใดย่อมปฏิบัติตนและปฏิบัติงานภายใต้แนวปฏิบัติแบบเดียวกันของสถานศึกษา (ภัทรารัตน์ แดงแก้ว. 2557 : 149)

สอดคล้องกับงานวิจัยของปาณิสรา เกิดมรกต (2552 : 99) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีที่มีตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานและมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 ได้มีการกำหนดกรอบการบริหารจัดการศึกษาโดยมีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุด กัทรากรณ์ แดงแก้ว (2557 : 145) จากการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มากขึ้น อีกทั้งในการประเมินผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งของผู้บริหาร ครูผู้สอน จะมุ่งเน้นที่ผลผลิตของนักเรียนและใช้เกณฑ์คุณภาพในการประเมิน โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้ผู้บริหารและครูปฏิบัติ ผู้บริหารจึงมอบหมายให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น โดยไม่ได้คำนึงถึงประสบการณ์แต่จะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานมากกว่า สอดคล้องกับฉวี ทรัพย์ธนาศิริ (2558 : 77) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็กและขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลางมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารและระบบงานในแต่ละโรงเรียนมีความสลับซับซ้อนแตกต่างกัน โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในด้านารรับผิดชอบภาระงานในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน ซึ่งครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานมากกว่า 1 ด้าน อีกทั้งข้อจำกัดของสถานศึกษาในเรื่องงบประมาณทำให้โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียน

ขนาดใหญ่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการขาดแคลนบุคลากรที่จะเข้ามา
มีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างจริงจัง ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีสิ่งอำนวยความสะดวก
ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการได้รับจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาศักยภาพของ
ผู้เรียนและการกำหนดภาระงานให้กับครูผู้สอนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ
วิระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557 : 97) ได้ทำการศึกษาค้นคว้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่าการมีส่วนร่วมในการ
บริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วม
ในการบริหารงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาค้นคว้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ
ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณและด้านการบริหารงานบุคคล ดังนั้นผู้บริหาร
ควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้นโดยไม่คำนึงถึง ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
และในแต่ละด้าน ควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ ควรส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนา
วิชาการกับโรงเรียนอื่น ควรมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
และมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรม
เพื่อการศึกษา

1.2 ด้านงานบริหารทั่วไป ควรส่งเสริมให้ครูมีการจัดรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ
พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน มีการร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุน
กิจกรรมของชุมชนในทุก ๆ ด้าน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การนิเทศ
ติดตามผลการดำเนินงานบริหารทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การใช้จ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์อย่างเป็นระบบ เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดระเบียบและการใช้เงิน สวัสดิการเพื่อการศึกษา และมีการตรวจสอบบัญชี การรับ - จ่าย และทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ ของโรงเรียน

1.4 ด้านการบริหารงานบุคคล ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม การส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนใน การเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างประสิทธิภาพครูและบุคลากรในการปฏิบัติ ราชการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และการดำเนินการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม

ผู้บริหารควรขอข้อมูล ข้อเสนอแนะและยอมรับความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ทุกคนก่อนที่จะมีการดำเนินการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อการบริหารงานโรงเรียน ที่ถูกต้องเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้า มามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูอีกทางหนึ่ง ด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูใน โรงเรียนมัธยมขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมและแนวทางแก้ปัญหาในการบริหารงาน งบประมาณของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

2.3 ควรมีการศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมและแนวทางแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Rajabhat Univerity

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ก). การบริหารงานวิชาการ เล่ม 4. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้ว.
- _____. (2546 ข). คู่มือการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ : กระทรวง.
- _____. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรินทร์ ถาวรสิน. (2551). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วีพรินท์.
- จักรเพชร เทียนไชย. (2553). ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณตามแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บั๊กพอยท์.
- จุฬาวรรณ สุวรรณศรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกนคร : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). **ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ณัฐวดี ทรัพย์ธนาศิริ. (2558). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลนคร.
- ทิพวัลย์ ตาปนานนท์. (2553). **โรงเรียนเพื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.
- จร สุนทรายุทธ. (2557). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา**.
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุณเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้**.
กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นพพงษ์ บุญจิตราศ. (2553). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา.
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุกูล นิยมไทย. (2554). **ภาระงานของงานธุรการ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป**. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : <http://www.menit/genera1015.doc>. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2561.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. มหาสารคาม : อภิชาดการพิมพ์.
- ประยูร อัครบวร ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และ กมลทิพย์ ศรีหาเศษ. (2553). **ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านบริหารการศึกษา การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Network Building and Participatory)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ป้าณิสรา เกิดมรดก. (2552). **การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พิชญ์ฉิน โฉมอัมฤทธิ. (2553). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงบประมาณภายใต้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เพ็ญนิภา สำรองพันธ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พีกรี้ แก้วนวล. (2560). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภัทรากรณ์ แดงแก้ว. (2557). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. ป.ร.ค. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มยุรา ไชยโส. (2558). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ประชาชน องค์กรปกครองท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ : รมเกล้า.

ยุคนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ภาควิชาบริหารการศึกษา). สงขลา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ลินดา ชุมภูศิริ. (2557). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).** เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โพรเพช.**
- วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).** จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิรินุกุล ดีสวัสดิ์. (2555). **ปัญหาและความต้องการในการสนับสนุนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).** บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศิริพร ตันตติยาศ. (2550). **รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร นครปฐม. คุษุณีพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). **การศึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).** นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมาน อัสวภูมิ. (2553). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิดทฤษฎีและปฏิบัติ. อุบลราชธานี : โรงพิมพ์อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.**
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ Academic affairs administration. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- สาวิตรี เนื่องมหา. (2556). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).** มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการประเมินตามสภาพจริง.**

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2550). **พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : พริกหวาน กราฟฟิค.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สุนทร ไชยวงษา. (2559). **การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม.

สุรัชย์ ทองทวี. (2550). **การรับรู้ในการรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของ**

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี. ปรินญาณิพนธ์

กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุระพงษ์ นามจำปา. (2555). **การบริหารงานทั่วไป. (ออนไลน์).** แหล่งที่มา :

<http://www.gotoknow.org/post/การบริหารงานทั่วไป> สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2561

สุริยันต์ คะเนววัฒน์. (2550). **สภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

นุริรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนุริรัมย์.

สุริยา สว่างบุญ. (2550). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วง**

ชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(บริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เสาวภาค พงษา. (2552). **สภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

หฤทัย สิมมา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหาร

การศึกษา) สกนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนคร.

หวน พันธุ์พันธ์. (2548). **การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี : พันธุ์พันธ์การพิมพ์.**

- อัจฉราภรณ์ พตริक्षा. (2555). การดำเนินงานบริหารวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ผ่านการประเมินรอบ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. (2553). การบริหารการศึกษาในคลื่นความเปลี่ยนแปลง. บุรีรัมย์ : โรงพิมพ์วินัย.
- Anthony, W.P. (1978) .**Participative Managemnt**. Manila Philippines: Addison Wesley Publishing Company.
- Arnstein, S.R. (1969) "Ladder of citizen participation". **Journal of American institute of Planners**. (July 1969) : 216 - 224.
- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). "Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity". **World Development**. 8(3) : 213 - 235.
- Davis, K. (1981). **Human behavior at work: Organizational behavior**. New York: McGraw - Hill.
- Dondero, D. (2006). **Leadership Theory and Practice**. New York : The Dryden Press. Pearson Education.
- Gulick, L. & Lyndall, U. (1987). **Paper on The Science of Administration**. New York : Columbia University.
- Fowler, M. B. (1996). The relationship between teachers perceived participation in educational decision making and teacher morale in selected elementary schools in targeted southeastern states. **Dissertation Abstracts international**. 46(11) : 3024 - A.
- Goin, D. (1992). Teacher and principal involvement in managing site - based elementary school improvements. **Dissertation Abstracts international**. 52(11) : 378.
- Gustavo, W. (1992). **Community participation proceeding**. Columbia : Habinet.
- Hungtington, S.P. & Nelson, J.M. (1975). **No easy choice: Political participation in developing countries**. Cambridge: Harvard University Pr.
- Krejcie, R. V.& Morgan, D. W. (1970). "Determining samplesize for research activities". **Educational and Psychological Measurement**, 30 : 607 - 610.

- Lewin, K. Lippitt, R. & White, R.K. (1960). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". In M. Gold(Ed.), **The complete social scientist : A Kurt Lewin reader**, 118 - 250. Washington, Dc : American Psychological Association.
- Likert, R. (1961). **New pattern of management**. New York : McGraw - Hill.
- McGregor, D. (1960). **The Human side of enterprise**. New York: McGraw Hill.
- Miller, J. (1989). "A Required teacher participation in curriculum guides". **Dissertation Abstracts International**. 47(4) : 320 - A.
- Parke, J. E. P. (1986). Comparison of decision making style Florida community and junior college department chairpersons and division directors. **Dissertation Abstracts International**. 465(7). 1802 - A.
- Robert, T., Irving, R. W. and Massarik, F. (1990). **Leadership and Organization: A Behavioral Science Approach. (3rd ed.)**. Garland: Harvard Business Reviews.
- Saliabury, C. P. (1985). "Participation in and satisfaction with decision - making in selected east Tennessee negotiation and non - negotiation school district". **Dissertation Abstract International**. 46(1). 1452 - A.
- Sashkin, M. (1982). **Visionary leadership: The perspective for education**. In Rosenbach, W. And Taylor, R. (Eds). Contemporary issues in leadership. 2nd ed. Boulder, CO: Westview.
- Schuler, B. (1990). "Citizen participation in education decision - making". **Dissertation Abstracts International**. 51(8) : 2595 - A.
- Swansburg, R. (1996). **Management and Leadership For Nurse Manager**. Boston : Jones and Bartlett.
- United Nation. (1981). **Department of International Economic and Social Affairs. Popular participation as a strategy for promoting community level action and national development report of the meeting or the adhoc group of experts**, Held at UN. Meadquarter from May, 1978. New York: United Nations.
- Whang, I. (1981). **Management of rural Change in Korea**. Seoul: Seoul National University Pr.
- White, A. (1982). **Why community participation a decision of agreement**. New York: United Nation Children' Fund.

Yulk, G. A. (1981). **Leadership in Organization, Englewood Cliffs.** New Jersey : Prentice –
Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Rajabhat Univerity

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Rajabhat Univerity

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทศนะเทพ

ด้วย นางสาวศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร 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/ว๑๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์อรนุช ศรีคำ

ด้วย นางสาวศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง 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/ว๑๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายธนา โด่งพิมาย

ด้วย นางสาวศศิธร เจริญพันธวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทร์ราษฎร์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๑๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

ด้วย นางสาวศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรานุกร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้ กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้น จึงขออนุญาตให้ นางสาวศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงาน ผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๕๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

ด้วย นางสาวศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบอนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูล ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ ด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

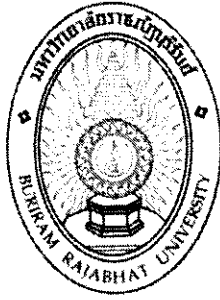
โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Rajabhat Univerity



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองเพื่อสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริง ข้อมูลของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

นางสาวศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริงตรงตามสถานภาพของท่านในปัจจุบัน

1. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 10 ปี
() 10 ขึ้นไป

3. ขนาดของโรงเรียน

- () โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีนักเรียน 1 – 600 คน
() โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน 601 – 1,500 คน
() โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยกำหนดระดับดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่าง

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	การเข้าร่วมวางแผนงานวิชาการ	✓				
00	การวางแผนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา				✓	

จากตัวอย่าง ข้อ (0) แสดงว่า การเข้าร่วมวางแผนงานวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตัวอย่าง ข้อ (00) แสดงว่า การวางแผนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1.	การวางแผนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					
2.	การกำหนดแนวทางการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน					
3.	การเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
4.	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอนที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
5.	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ					
6.	การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
7.	การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรมแนะแนว ลูกเสือชุมนุม					
8.	การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในโรงเรียน					

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานวิชาการ (ต่อ)						
9.	การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมเพื่อการศึกษา					
10.	การมีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปีเสนอหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
11.	การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้					
12.	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการที่ชุมชนต้องการให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง					
13.	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับโรงเรียนอื่น					
14.	การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี					
15.	การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานในงานบริหารวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการบริหารงานงบประมาณ						
16.	การวางแผนการดำเนินงานงบประมาณของสถานศึกษา					
17.	การจัดทำแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ					
18.	การวางแผนการจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา					
19.	การวางแผนบริหารงานการเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กระทรวงการคลังกำหนด					
20.	การจัดทำบัญชีการเงินทุกประเภทให้เป็นปัจจุบัน					
21.	การจัดทำระเบียบการยืม การเบิกจ่าย และการควบคุมการใช้วัสดุครุภัณฑ์ในโรงเรียน					
22.	การใช้ บำรุงและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีและปลอดภัย					
23.	ตรวจสอบการใช้จ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์อย่างเป็นระบบ เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง					
24.	การตรวจสอบบัญชี การรับ - จ่าย และทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียน					

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานงบประมาณ (ต่อ)						
25.	การจัดระบบการเบิกจ่ายและควบคุมพัสดุ					
26.	การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณของโครงการต่าง ๆ					
27.	การตรวจสอบและรายงานผลการใช้งบประมาณภายในโรงเรียนตามระยะเวลาที่กำหนด					
28.	การระดมทรัพยากรจากบุคคล องค์กรต่าง ๆ เพื่อการศึกษา					
29.	การกำหนดระเบียบและการใช้เงินสวัสดิการเพื่อการศึกษา					
30.	การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานในการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการบริหารงานบุคคล						
31.	การวิเคราะห์ภารกิจความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา					
32.	การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
33.	การดำเนินการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม					
34.	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด					
35.	การส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยและดำเนินการทางวินัย					
36.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพครูและบุคลากรในการปฏิบัติราชการ					
37.	การส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนในการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง					
38.	การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
39.	การตัดสินใจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ)						
40.	การดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
41.	การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ วิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ๆ					
42.	การจัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากร					
43.	การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ ให้แก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น					
44.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
45.	การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง					
ด้านงานบริหารทั่วไป						
46.	การกำหนดแผนงานการดำเนินงานบริหารทั่วไป					
47.	การจัดรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน					
48.	การเสนอแนะ การวางระเบียบ หลักเกณฑ์การใช้อาคาร สถานที่ และการประเมินผล					
49.	การจัดทำแผนเสนอขอจัดตั้งงบประมาณประจำปีของโรงเรียน					
50.	การวางแผนจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของโรงเรียน					
51.	การบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ของโรงเรียน รวมทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือและสื่อต่าง ๆ					
52.	การจัดทำโครงการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน					
53.	การจัดกิจกรรมเพื่อแสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือ จากชุมชน					
54.	การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา					

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านงานบริหารทั่วไป (ต่อ)						
55.	การระดมทรัพยากรจากองค์กร หน่วยงานและชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
56.	การทำเก็บรักษา ยืม ทำลาย หนังสือและเอกสารทางราชการ					
57.	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนและบริการข่าวสารแก่สาธารณะ					
58.	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา					
59.	การร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนในทุก ๆ ด้าน					
60.	การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานบริหารทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Rajabhat Univerity

ภาคผนวก ค

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC)
เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง

1. การประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. ขอความกรุณาผู้เชี่ยวชาญโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านคิดว่าข้อความที่สร้างขึ้นตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัย (ดังแนบ) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
 - + 1 เมื่อแน่ใจข้อความนั้นวัด ได้ตรงตามนิยามคำศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจข้อความนั้นวัด ได้ตรงตามนิยามคำศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์
 - 1 เมื่อแน่ใจข้อความนั้นวัด ได้ไม่ตรงตามนิยามคำศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์
3. หากข้อความใดที่ท่านคิดว่าไม่แน่ใจหรือไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะและความมุ่งหมายของการวิจัยให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือแก้ไขข้อความข้อนั้น ๆ เพื่อความถูกต้องตามเนื้อหาตามความคิดเห็นของท่าน
4. สิ่งที่แนบมาดังนี้
 1. เอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณา
 2. แบบประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC)

ขอขอบคุณ

นางสาวศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่				ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	รวม		
ด้านการบริหารงานวิชาการ							
1.	การวางแผนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2.	การกำหนดแนวทางการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3.	การเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4.	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอนที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5.	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
6.	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
7.	การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรมแนะแนว ลูกเสือ ชุมนุม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
8.	การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
9.	การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
10.	การมีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปีเสนอหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่				ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	รวม		
ด้านการบริหารงานวิชาการ							
11.	การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
12.	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการที่ชุมชนต้องการให้แก่ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
13.	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับโรงเรียนอื่น	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
14.	การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
15.	การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานในงานบริหารวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานงบประมาณ							
16.	การวางแผนการดำเนินงานงบประมาณของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
17.	การจัดทำแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
18.	การวางแผนการจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
19.	การวางแผนบริหารงานการเงินให้เป็นไปตามขั้นตอน ที่กระทรวงการคลังกำหนด	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
20.	การจัดทำบัญชีการเงินทุกประเภทให้เป็นปัจจุบัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
21.	การจัดทำระเบียบการยืม การเบิกจ่าย และการควบคุมการใช้วัสดุครุภัณฑ์ในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
22.	การใช้ บำรุงและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีและปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
23.	ตรวจสอบการใช้จ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์อย่างเป็นระบบเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่				ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	รวม		
ด้านการบริหารงานวิชาการ							
24.	การตรวจสอบบัญชี การรับ – จ่าย และทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
25.	การจัดระบบการเบิกจ่ายและควบคุมพัสดุ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
26.	การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณของโครงการต่าง ๆ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
27.	การตรวจสอบและรายงานผลการใช้งบประมาณภายในโรงเรียนตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
28.	การระดมทรัพยากรจากบุคคล องค์กรต่าง ๆ เพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
29.	การกำหนดระเบียบและการใช้เงินสวัสดิการเพื่อการศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
30.	การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานในการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานบุคคล							
31.	การวิเคราะห์ภารกิจความต้องการกำลังคนกับการกิจของสถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
32.	การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
33.	การดำเนินการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
34.	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
35.	การส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยและดำเนินการทางวินัย	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่				ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	รวม		
ด้านการบริหารงานวิชาการ							
36.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพครูและบุคลากรในการปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
37.	การส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนในการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
38.	การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
39.	การตัดสินใจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
40.	การดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
41.	การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ วิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่นๆ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
42.	การจัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
43.	การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
44.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
45.	การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านงานบริหารทั่วไป							
46.	การกำหนดแผนงานการดำเนินงานบริหารทั่วไป	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่				ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	รวม		
ด้านงานบริหารทั่วไป							
47.	การจ้ครวบรวมข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
48.	การเสนอแนะ การวางระเบียบ หลักเกณฑ์ การใช้อาคาร สถานที่ และการประเมินผล	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
49.	การจัดทำแผนเสนอขอจัดตั้งงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
49.	การจัดทำแผนเสนอขอจัดตั้งงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
50.	การวางแผนจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
51.	การบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ของโรงเรียน รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งต่าง ๆ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
52.	การจัดทำโครงการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
53.	การจัดกิจกรรมเพื่อแสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
54.	การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
55.	การระดมทรัพยากรจากองค์กร หน่วยงานและชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
56.	การทำ เก็บรักษา ยืม ทำลาย หนังสือและเอกสารทางราชการ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
57.	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนและบริการข่าวสารแก่สาธารณะ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่				ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	รวม		
ด้านงานบริหารทั่วไป							
58.	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
59.	การร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
60.	การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานบริหารทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

แบบสอบถาม	ค่า t
ข้อ 1	2.27
ข้อ 2	3.13
ข้อ 3	4.02
ข้อ 4	3.35
ข้อ 5	2.93
ข้อ 6	3.35
ข้อ 7	3.94
ข้อ 8	3.63
ข้อ 9	3.33
ข้อ 10	4.02
ข้อ 11	3.35
ข้อ 12	4.02
ข้อ 13	3.35
ข้อ 14	4.02
ข้อ 15	3.43
ข้อ 16	6.65
ข้อ 17	4.02
ข้อ 18	4.02
ข้อ 19	6.20
ข้อ 20	5.29
ข้อ 21	4.78
ข้อ 22	4.02
ข้อ 23	2.85

แบบสอบถาม	ค่า t
ข้อ 24	2.45
ข้อ 25	4.02
ข้อ 26	4.02
ข้อ 27	6.20
ข้อ 28	6.20
ข้อ 29	6.20
ข้อ 30	4.58
ข้อ 31	4.58
ข้อ 32	7.48
ข้อ 33	4.02
ข้อ 34	5.29
ข้อ 35	5.29
ข้อ 36	14.00
ข้อ 37	2.48
ข้อ 38	4.75
ข้อ 39	4.21
ข้อ 40	4.58
ข้อ 41	6.20
ข้อ 42	2.21
ข้อ 43	9.03
ข้อ 44	3.35
ข้อ 45	3.92
ข้อ 46	3.13
ข้อ 47	3.13
ข้อ 48	3.69
ข้อ 49	9.03
ข้อ 50	5.71
ข้อ 51	3.54
ข้อ 52	9.19
ข้อ 53	3.63
ข้อ 54	2.81
ข้อ 55	2.85

แบบสอบถาม	ค่า t
ข้อ 56	4.02
ข้อ 57	3.13
ข้อ 58	3.13
ข้อ 59	3.13
ข้อ 60	4.02

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	264.4667	388.0506	.3632	.9757
A2	264.5333	384.4644	.5313	.9754
A3	264.6667	379.6092	.7398	.9749
A4	264.7667	384.5989	.4791	.9755
A5	264.6000	386.4552	.3994	.9756
A6	264.7667	384.5989	.4791	.9755
A7	264.7000	379.4586	.5450	.9755
A8	264.5667	381.3575	.6838	.9750
A9	264.7333	378.6161	.6936	.9750
A10	264.6667	380.5057	.6933	.9750
A11	264.7000	380.0793	.7104	.9750
A12	264.6667	379.6092	.7398	.9749
A13	264.7000	380.0793	.7104	.9750
A14	264.6667	379.6092	.7398	.9749
A15	264.8333	383.5230	.5442	.9753
B16	264.9000	378.5759	.6546	.9751
B17	264.6667	380.0230	.7183	.9750
B18	264.6667	380.0230	.7183	.9750
B19	264.6000	376.4552	.9304	.9745
B20	264.5667	378.0471	.8643	.9747
B21	264.6000	377.4207	.7712	.9748

B22	264.6667	380.5057	.6933	.9750
B23	264.7667	407.4264	-.5793	.9780
B24	265.4333	386.6678	.3933	.9756
B25	264.6667	380.5057	.6933	.9750
B26	264.6667	380.5057	.6933	.9750
B27	264.6000	378.1103	.8416	.9747
B28	264.6000	376.4552	.9304	.9745
B29	264.6000	376.4552	.9304	.9745
B30	264.5333	379.9816	.7811	.9749
C31	264.5333	379.7057	.7965	.9748
C32	264.6333	377.3437	.8678	.9746
C33	264.8000	384.0966	.5083	.9754
C34	264.5667	382.9437	.5978	.9752
C35	264.5667	381.5644	.6725	.9751
C36	264.7000	376.0793	.9174	.9745
C37	264.9000	384.9897	.4875	.9754
C38	264.7000	378.8379	.7744	.9748
C39	264.6000	378.0414	.8453	.9747
C40	264.5333	380.0506	.7772	.9749
C41	264.6000	376.4552	.9304	.9745
C42	265.6000	402.7310	-.3532	.9777
C43	264.7667	377.1506	.6897	.9750
C44	264.7000	380.0793	.7104	.9750
C45	265.0000	381.0345	.5305	.9754
D46	264.9333	383.7195	.5726	.9753
D47	264.9333	383.7195	.5726	.9753
D48	264.9000	377.8172	.5812	.9754
D49	264.7667	375.7713	.7476	.9749
D50	264.7333	378.3402	.7983	.9748
D51	265.0333	381.4816	.5260	.9754
D52	264.7333	377.3747	.8482	.9747
D53	264.9000	382.4379	.6252	.9752
D54	265.1000	388.7828	.3166	.9757
D55	264.7000	378.5621	.6973	.9750
D56	264.8000	381.1310	.6610	.9751
D57	264.9333	383.7195	.5726	.9753
D58	264.9333	384.8230	.5114	.9754

D59	264.9333	383.7195	.5726	.9753
D60	264.6667	380.5057	.6933	.9750

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 60

Alpha = .9756

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันเสาร์ที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	170 หมู่ 1 ตำบลมะเฟือง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ 31120
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	170 หมู่ 1 ตำบลมะเฟือง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ 31120
ตำแหน่ง	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพุทไธสง ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2553 มัธยมศึกษาปีที่ 6 (วิทย์ - คณิต) โรงเรียนพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2558 ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการสอนภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2562 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์