



การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร



พีรฤติ สุ่มมาตย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร



พีรฤดี สุ่มมาตย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

PARTICIPATORY MANAGEMENT ON GENERAL ADMINISTRATION OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SPECIAL EDUCATION
BUREAU, YASOTHON PROVINCE



PEERAWUT SUMMAT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2022

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร
ชื่อนักศึกษา : พีรวุฒิ สุ่มมาตย์
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2565
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผศ. ดร. เอนก ศิลปนิลมาลย์


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


.....
(พระมหาบุญนา จานวีโร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ


.....
(ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)


.....
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม


.....
(ผศ.ดร.เอนก ศิลปนิลมาลย์)

กรรมการ


.....
(รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง)

กรรมการ


.....
(ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Thesis Topic : Participatory Management on General Administration of School Administrators under the Special Education Bureau, Yasothon Province

Student's name : Peerawut Summat

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Academic year : 2021

Advisor : Phrakruevichitpanyaporn, Asst.Prof.Dr.

Co – Advisor : Asst. Prof. Dr. Anek Silpanilmalaya

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education

P. of. Boonna

(Phramaha Boonna Thānavīro, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee :
Chairman

Chumnian Pollaharn

(Asst. Prof. Dr.Chumnian Pollaharn)

Member (Advisor)

Phrakruevichitpanyaporn

(Phrakruevichitpanyaphorn, Asst. Prof. Dr.)

Member/Co-Advisor

Anake Silp.

(Asst. Prof. Dr.Anake Silpanilmalaya)

Member

Suthep

(Assoc. Prof. Dr.Suthep Moeithaisong)

Member

Jiraporn

(Asst. Prof. Dr.Jiraporn Phansawang)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร
ชื่อนักศึกษา	: พีรวิมล สุ่มมาตย์
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2565
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	: พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผศ. ดร. เอนก ศิลปนิลมาลย์

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำนวน 91 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา เท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบ t-test (Independent Samples) และแบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One - way ANOVA) และแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3) สรุปแนวทางการมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 6 คน พบว่า (1) ควรไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการง่ายที่บุคคลจะมีส่วนร่วมในการทำงาน ตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมาย (2) ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องมีความยึดมั่นผูกพันให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ การกำหนดเป้าหมายของผู้บริหารมีส่วนกำหนดมาตรฐานในการทำงาน

และการประเมินประสิทธิภาพของระบบ (3) ควรให้ความเป็นอิสระในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้าน
ความเป็นอิสระในการจัดตารางในการทำงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และความ
เป็นอิสระในการเลือกวิธีในการทำงาน

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สำนักบริหาร
งานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร



ABSTRACT

Thesis Topic : Participatory Management on General Administration of School Administrators under the Special Education Bureau, Yasothon Province

Student's name : Peerawut Summat

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Academic year : 2021

Advisor : Phrakruvichitpanyaporn, Asst.Prof.Dr.

Co – Advisor : Asst. Prof. Dr. Anek Silpanilmalaya

The objectives of this thesis were: 1) to study the participatory management on general administration of school administrators under the Special Education Bureau, Yasothon Province 2) to compare the participatory management on general administration of school administrators as mentioned classified by education and work experience and 3) to study guidelines for the participatory management on general administration of the so-said school administrators. The population used in this research consisted of teachers and personnel, totally 91 in number. The instrument used for data collection was a five scale rating questionnaire with content validity of 0.67-1.00, and reliability of 0.94, together with 6 constructed interviews. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test statistics (Independent Samples), F-test (One-way ANOVA).

The result of the research can be summarized as follows:

1) The participatory management on general administration of school administrators under the Special Education Bureau, Yasothon Province was found, in an overall aspect, to stand at a 'MUCH' level. In an individual aspect, it was found that the item that stood on top of the scale was the issue of trust, followed by the setting of mutual goals and objectives, commitment and independence in job responsibilities, respectively.

2) The comparison of the opinions about the participatory management on general administration of school administrators as mentioned, classified by educational level and work experience, was found to show no statistically significant difference.

3) The related guidelines as suggested by the 6 interviews comprised the following: (1) A trust in each other was suggested as necessary to accommodate

the participation and dedication so as to achieve more efficient performance and the mutual goal. (2) The administrators should be committed to providing support, assistance and training to the colleagues with sincerity, in order to meet the performance standards and achieve the education quality and effective evaluation of performances. (3) There should be freedom, at some acceptable degree, in decision-making in the matters of doing job, setting work schedules and choosing how to work.

Keywords: Participatory Management, General administration, Special Education Bureau



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มวิทยานิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบนมัสการขอบพระคุณ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร. และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ศิลปนิลมาลย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัวและญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกข์ทุกชาติด้วยเทอญ

พีรวุฒิ สุ่มมาตย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญแผนภาพ.....	ฏ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	7
2.2 การบริหารงานทั่วไป.....	44
2.3 บริบทพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย.....	51
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
2.5 กรอบแนวคิด.....	62
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย.....	63
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	81
5.1 สรุป.....	81
5.2 อภิปรายผล.....	83
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	93
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	95
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	99
ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	102
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	108
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองเครื่องมือ.....	111
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	114
ประวัติผู้วิจัย.....	121

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ข้อมูล ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร.....	56
2.2	ข้อมูล ผู้บริหาร ครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร	57
3.1	จำนวนประชากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัด ยโสธร	64
3.2	จำนวนผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	64
4.1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
4.2	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการ บริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้าน.....	72
4.3	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการ บริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ด้านการไว้วางใจ.....	73
4.4	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการ บริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ด้านความยึดมั่นผูกพัน.....	74
4.5	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการ บริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน.....	75
4.6	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการ บริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน.....	76
4.7	การเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนก ตามระดับการศึกษา.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	78
4.9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	79



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	62



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน สร้างความเสมอภาคให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึง และให้โอกาสแก่ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์จากการได้ศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) ให้มีการส่งเสริมเรื่อง การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพให้กับประชาชนทุกคนเป็นพันธกิจที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสังคมทุกภาคส่วนเนื่องจากรัฐต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการจัดการศึกษาที่ต้องครอบคลุมทุกช่วงวัย ทุกระดับการศึกษาและทุกกลุ่ม เป้าหมาย ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย สนองความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคลและสนองยุทธศาสตร์ชาติและความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รัฐจึงต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ สถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษา โดยบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่าง ๆ จะได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมจัดการศึกษา เสนอแนะ กำกับติดตาม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ตามความพร้อมเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม ในด้านหลักการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษา ได้เน้นให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ ที่ส่งผลให้ สถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาการศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของสถานศึกษา โดยการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างคุณค่าแห่งสังคมตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) โดยสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการ

พัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) การบริหารจัดการด้านการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้เกิดการพัฒนา ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีนั้น จะต้องมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550) ด้วยหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนด บทบาทของตนหลายอย่างในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยต้องมีการกำหนดบทบาทของตนเองให้ชัดเจนในฐานะที่เป็นผู้นำสถานศึกษา และจำเป็นต้องกำหนดบทบาทในการดำเนินงานกับคณะบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาร่วมกัน รวมทั้งการกำหนดบทบาทในการบริหารจัดการภาระงานทั้งระบบ ให้ดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและมีความชัดเจนในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการจะทำให้ได้ผลเช่นนี้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแนวทาง หลักทฤษฎี เพื่อนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบ การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น ผู้บริหารแต่ละคนต่างมีเส้นทางในการบริหารของตนแตกต่างกันไปตามความถนัดและความสามารถที่ตนมีอยู่ ในเส้นทางที่หลากหลายนั้น ล้วนจำเป็นต้องยึดถือแนวทางในการดำเนินงานทั้งสิ้น (ทิตนา แคมมณี, 2547) ผู้นำทางการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรในยุคการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีคุณธรรมและหลักธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สังคมต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการศึกษา เช่น ครอบครัว ชุมชน สื่อ กองทัพ สถาบันทางศาสนา ซึ่งต้องมีความสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนจากแนวตั้งมาเป็นแนวนราบให้มากขึ้นและผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูในทุกระดับได้มีส่วนร่วมเริ่มการคิด การวางแผนและการบริหาร การศึกษามากขึ้น เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจและเข้าใจ (อุทัย ดุลยเกษม, 2549) ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยมีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับปฏิบัติถือเป็นเรื่องที่ทำหายโดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารเข้าสนับสนุนเพื่อรวมใจของผู้ร่วมงานให้มีความเห็นตรงกันและสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองโดยการใช้หลักการบริหารที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

เพิ่มขึ้น นอกจากนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังเป็นการสานรอยต่อหรือต่อยอดรูปแบบการบริหารราชการ และถือได้ว่าเป็นปัจจัยมีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับปฏิบัติถือเป็นเรื่องที่ทำทนายโดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารเข้าสนับสนุนเพื่อรวมใจของผู้ร่วมงานให้มีความเห็นตรงกันและสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้

การดำเนินงานในสถานศึกษาส่วนใหญ่ ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรในองค์กรยังไม่มีการทำงานอย่างจริงจัง เนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารเองไม่ได้เข้ามาคลุกคลีในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาก็เป็นไปตามหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ขาดการตัดสินใจในการพัฒนางานด้วยตนเอง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากภาคส่วนต่างๆที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร มีการบริหารโดยการกระจายอำนาจที่มีรูปแบบเป็นทางการ มีการกระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับชั้นจากบนลงล่าง ตามตำแหน่งหน้าที่ แต่ในการกระจายอำนาจยังมีข้อกเว้นเรื่องงบประมาณที่ต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุด ทำให้การพัฒนางานบางอย่างดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้บางปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข ในการบริหารบางอย่างไม่ส่งเสริมให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินการที่ไม่ชัดเจน เป้าหมายส่วนใหญ่จากผู้บริหารเอง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ไม่มีการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการกำหนดสภาพปัญหา กำหนดเป้าหมาย วิธีการ เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

จากความสำคัญและความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ตามความคิดเห็นครูและบุคลากร

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ตามความคิดเห็นครูและบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของครูและบุคลากรในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ได้แก่ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธรและศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำนวน 91 คน ผู้วิจัยใช้ประชากรเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 6 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษากาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg) ประกอบด้วย 1) การไว้วางใจ 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

1.4.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น คือ ครูและบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตาม 1) ระดับการศึกษา และ 2) ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การ

ไว้วางใจ 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1.5.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาตัดสินใจวางแผน กำหนดเป้าหมายร่วมกันรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ตลอดถึงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ยอมรับร่วมกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้หลักการการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำที่บุคคลรู้สึกยินดีหรือเต็มใจที่จะกระทำให้กับอีกบุคคลหรือกลุ่มอื่นๆ หรือเป็นการแสดงความเชื่อมั่น ความรู้สึก และการกระทำของบุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่น ในการกระทำที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสามารถพยากรณ์ได้ รวมถึงการตัดสินใจในผู้อื่นที่มีผลกระทบต่อตนเองเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่บุคคลจินตนาการหรือวางแผนที่จะบรรลุหรือบรรลุในอนาคต สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันที่ชี้แนะให้บุคคลพยายามบรรลุเป้าหมายนั้น

2) ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลมีสภาวะจิตใจเชิงบวกกับงาน การได้รับความรู้สึก เติบโตเต็มจากงาน มีพลังในการทำงานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งในการทำงาน มีการอุทิศตัว ให้กับงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน และมี จิตใจจดจ่อมุ่งมั่นในการทำงาน

3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่บุคคลจินตนาการหรือวางแผนที่จะบรรลุหรือบรรลุในอนาคต สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันที่ชี้แนะให้บุคคลพยายามบรรลุเป้าหมายนั้น

4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานในหน้านั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก

1.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร

1.5.3 ครูและบุคลากร หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ในปีการศึกษา 2564

1.5.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงาน 4 กลุ่มงาน ตามบทบาทหน้าที่ของ ภาระงานประกอบด้วย กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มบริหารงานทั่วไป

1.5.5 โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร หมายถึง โรงเรียน ราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร และศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร

1.5.6 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครูและบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้ 1) ปริญญาตรี หมายถึง ครูที่จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 2) สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูที่จบตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป

1.5.7 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหาร หรือข้าราชการครูและบุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) ไม่เกิน 10 ปี 2) 11 – 20 ปี 3) 21 ปีขึ้นไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ทั้งด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานทั่วไป รวมถึงองค์ความรู้ในการดำเนินงานมีส่วนร่วม ดังนี้

1.6.1 ด้านนโยบาย สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จะมีแนวปฏิบัติที่จะกำหนดนโยบาย การมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในสังกัด

1.6.2 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วม และคุณภาพของโรงเรียน

1.6.3 ด้านองค์ความรู้ ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้การมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในสังกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.2 การบริหารงานทั่วไป
- 2.3 บริบทพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้คือ ฟอลเลต (Follet) โดยได้เขียนบทความชื่อ Dynamics Administration บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และพยายามให้นายทุนคิดถึงคนงานบ้างไม่ใช่คิดแต่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดย เมโย (Mayo) และ โรธลิสเบอร์เกอร์ (Roethlisberger) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2543) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีแนวความคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (assumption about human nature) ตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ตามแนวคิดของทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์มีความชอบทำงานโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็จะมี ความรับผิดชอบมากขึ้น

2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (concept of school organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์การมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการ บรรลุเป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์การเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการ พัฒนาด้วย

3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (decision making style) การตัดสินใจสั่งการในระดับ สถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่า เพื่อสะท้อนสภาพการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญาและแนวคิดให้ สมาชิกได้มี โอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหารโรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกร่วมกันกับ โรงเรียนด้วย

4. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ตามทฤษฎีของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้าน มนุษย์ ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม

5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use of Power) ในการบริหารโดยทั่วไปมีความจำเป็นที่ จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (source of power) ของ เฟรนช์และลาเวน นั้นได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐาน เป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความรู้ความ เชี่ยวชาญ

6. ทักษะเฉพาะในการบริหาร (management skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์การ เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์เพื่อการ ตัดสินใจ ใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง ใช้กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ เป็นต้น

7. การใช้ทรัพยากร (Use of Resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และ บริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมี ประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ เวลาในการควบคุมและตรวจสอบการบริหารแบบ มีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจมีความสามัคคีกัน เป็นการปรับ โครงสร้างขององค์การและปรับกระบวนการบริหารสู่ระดับล่างตลอดทั่วองค์การ แนวคิดนี้ได้แพร่เข้า สู่องค์การธุรกิจและองค์การทางการศึกษามากขึ้น และให้กลายเป็นส่วนสำคัญที่เป็นหัวใจในแนวคิด เรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) ในที่สุด

โดยสรุปแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของ มนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐาน ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน รูปแบบของการ

ตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร ตลอดจนความมีอิสระในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเอง

นอกจากนี้ **ลอร์เลอร์ (Lawler, 2003)** ยังได้เสนอกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (high involvement management) ว่าเป็นการทำให้สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน ในการแก้ปัญหาและการสร้างความสำเร็จในองค์การ ซึ่งต้องอาศัยการกระจาย (decent validation) สิ่งต่อไปนี้ลงสู่ระดับล่างอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ คือ

1. สารสนเทศ (information) เป็นข้อมูลข่าวสารที่ทำให้บุคลากร ซึ่งมีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ ระบบงาน ระดับและชนิดของผลงานที่ต้องการ

2. ความรู้และทักษะ (knowledge and skill) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประสิทธิผลของงานและความสำเร็จขององค์การ เป็นความรู้และทักษะในการบริหารและการปฏิบัติงาน

3. อำนาจ (power) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในกระบวนการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน

4. รางวัล (rewards) เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยการให้รางวัลนั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์การ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการคือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for power) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกันผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการอำนาจบารมี (Need for power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้โดยสาระสำคัญอีกประการทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) คือ ผู้ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงหรือกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ถ้าแต่ละคนมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

ลิเคอร์ท (LiKert, 1967) เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ และเรียกว่าการบริหาร 4 ระบบ (System 4) ประกอบด้วย

ระบบที่ 1 เผด็จการ (System 1 Exploitative authoritative) เป็นการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 เผด็จการแบบมีศิลป์ (System 2 Benevolent authoritative) เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา ใช้ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 การปรึกษาหารือ (System 3 Consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคงแต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4 Participative group) เป็นระบบการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

วรูม และเดซี (Vroom & Deci, 1970) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปเข้าไปร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยตัวเองบุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดเจนว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ปรชญาแนวคิดในการควบคุมตนเอง (Self - control or self - regulation) มีใช้ควบคุมองค์การ (Organization control)

ไบรย์แมน (Bryman, 1986) ได้เสนอแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจิตใจผู้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า

2. จะทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual Goal) กับเป้าหมายขององค์การ (Organization Goal) ให้เท่าเทียมกัน

3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego - involved (มีส่วนร่วมด้วยตนเอง)

เดวิส (Davis, 1989) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจและอารมณ์ที่มากกว่าการกระทำเป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการรับผิดชอบต่อการ

ปฏิบัติงาน โดยพัฒนาการมีส่วนร่วมให้สมดุลไม่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มากเกินไป พอดี หรือการมีส่วนร่วมในลักษณะที่ไม่ใช่การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่แท้จริง เพราะแต่ละบุคคลมาสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้เพียงลำพังเพราะจำกัดด้วยความสามารถและทรัพยากรจึงต้องทำงานเป็นกลุ่มจึงจะไปสู่ความสำเร็จได้

2.1.2 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภทที่นักคิดนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

สมยศ นาวิกการ (2545) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นกระบวนการของการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง อย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และเชี่ยวชาญของพวกเขา ในการแก้ไขปัญหาของการบริหารที่สำคัญ คืออยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ของการบริหารของพวกเขา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และประการสุดท้ายต้องให้ ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่เพียงแต่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2551) ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และการตัดสินใจ

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคลแต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการบริหารการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

พัชรพร ทวยสงฆ์ (2552) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติการในองค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรืออีกความหมายหนึ่ง คือ

กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคลและทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นวิธีการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholders) ได้มีส่วนร่วมตามความเหมาะสมนับตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน หรือรับข้อตำหนิที่เกิดขึ้นนั้นคือร่วมรับทั้งผิดและชอบ

สุมาลี ลิ้มเจียสพงษ์ (2558) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาได้ มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการที่เกี่ยวกับเรื่องที่มีหน้าที่รับผิดชอบ วิธีการดำเนินการ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการโดยการร่วมมือ หรือสนับสนุนด้านทรัพยากร การได้รับผลประโยชน์ การทำหน้าที่ในการประเมินผล โดยมีการดำเนินการ 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมประเมินผล

อากรีส (Argyris, 1964) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

2. การมีส่วนร่วมช่วยทำให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือกันจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

วรูม และเดซี (Vroom and Dec, 1970) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคลจะ

พัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ปรัชญาแนวคิดในการควบคุมตนเองมิใช่ควบคุมองค์การ

ยุกต์ (Yuk, 1981) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ไบรย์แมน (Bryman, 1986) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นที่มาของมากกว่า 2) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล กับเป้าหมายขององค์การให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น 4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

โรบบินส์ (Robbins, 1991) ให้ความหมายว่า เป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การด้วย เทคนิคการบริหารตามแนวคิดนี้ถือว่าเป็นการรวมเอาเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหารและวิธีการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การ ให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขาและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

ลอเลอร์ (Lawler, 2007) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นการมีส่วนร่วมในแบบที่จริงจังว่าเป็นการทำให้สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน ในการแก้ปัญหาและการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ ซึ่งต้องอาศัยการกระจายส่งต่อไปนี้สู่ระดับล่างอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ คือ 1) สารสนเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลข่าวสารที่ทำให้พนักงานซึ่งมีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมองค์การ กลยุทธ์ ระบบงานระดับและชนิดของผลงานที่ต้องการ 2) ความรู้และทักษะซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับประสิทธิผลของงานในการบริหารตลอดจนเป็นความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ 3) อำนาจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน 4) รางวัลเป็นสิ่ง

ที่ช่วยสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยการให้รางวัลนั้นขึ้นอยู่กับผล การปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จาก บนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน แต่ยังมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ใน ระดับเดียวกันในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้นแต่ จะพยายามให้ผู้ใต้มีความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์กรที่เป็น ทางการและองค์กรที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารแบบมี ส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแก้ไขปัญหาตัดสินใจวางแผน กำหนดเป้าหมายร่วมกันรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ตลอดจนการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ยอมรับร่วมกัน

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทาง จิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการ บริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด มีนักการศึกษาหลายคน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา ประเทศ เป็นรัฐธรรมนูญที่มาจากความต้องการของประชาชนทั้งประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 49 บุคคลย่อมได้สิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้อง จัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ผู้พิการหรือทุพพลภาพหรือผู้ที่อยู่ในสภาวะยก ลำบากต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับ บุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชนการศึกษาทางเลือกของประชาชน การ เรียนรู้ ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ ตลอดชีวิตย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 50 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรมการเรียนการสอนวิจัยและ การเผยแพร่ งานวิจัยหลักวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครองทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองหรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชน

มาตรา 66 บุคคลซึ่งร่วมกันเป็นชุมชน ชุมชนท้องถิ่น หรือชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมย่อมมีสิทธิ อนุรักษ์ หรือฟื้นฟูจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติและมี

ส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืน

มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรมดังต่อไปนี้

1. ค้ำครองและพัฒนาเด็กและเยาวชนสนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้ศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชายเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัว และชุมชนรวมทั้งต้องสงเคราะห์ และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

2. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่ สุขภาวะที่ยั่งยืนของประชาชน รวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มี มาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา สุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุขโดยผู้หน้าที่ให้บริการดังกล่าวซึ่งได้ ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมายเพื่อพัฒนาและ การศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการ เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัยคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข

4. ส่งเสริมและการสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนองค์กรทางศาสนาและเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐาน คุณภาพการ ศึกษาให้ เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยศิลปวิทยาแขนงต่าง ๆ และเผยแพร่ ข้อมูล ผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากรัฐ

6. ส่งเสริมสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึกและเผยแพร่ ศิลปะวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไว้หลายหมวด หลายมาตรา ซึ่งบัญญัติสาระที่เป็นหลักสำคัญเพื่อเปิดโอกาส ให้หน่วยงานทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังปรากฏในมาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 (6) ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมครอบครัว ชุมชน

องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาสถาบัน ประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

จินตวีร์ เกษมสุข (2561) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องของ กระบวนการซึ่งได้สรุปถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วม รวมได้ 4 ขั้นตอนหลักๆ ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจน ความต้องการของชุมชน
2. มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไข
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
4. มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วม ต้องเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ สามารถตัดสินใจได้เอง การมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงจะท าให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน

เจษฎา หล้าคำ (2549) ได้ กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล ที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการ วิเคราะห์ ปัญหาของชุมชนเอง และหาวิธีการแก้ปัญหาของชุมชนเอง และหาวิธีการแก้ไขอย่าง เหมาะสม
2. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดพลังการต่อรอง เกิดการยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่าง กลมกลืนกัน
3. เป็นการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน
4. ส่งเสริมให้ชุมชนทำกิจกรรมที่สัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่

กระบวนการกระจายอำนาจจากศูนย์กลางสู่ท้องถิ่นในอนาคต และเกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของ ประเทศได้อย่างแท้จริง จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของนักวิชาการให้ความสำคัญกับ การมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย ทั้งในเรื่องการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ การระดมทรัพยากรใน ระดับต่าง ๆ ของประเทศที่มีความหลากหลาย กว้างขวาง หลากแง่มุม อันจะทำให้การจัดการศึกษา ตามแนวทางใหม่ ไม่โดดเดี่ยวแต่เฉพาะผู้รับผิดชอบเท่านั้น แต่จะเปลี่ยนแนวทางเป็นการรับผิดชอบ ร่วมกันแทนโดยบูรณาการ เอาเป้าหมายของหน่วยงาน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใน บรรยากาศของความ เป็นประชาธิปไตย

จากความสำคัญของการมีส่วนร่วมดังกล่าว จะเห็นว่าในการปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ถ้าให้ ประชาชนหรือชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มจะตอบสนอง หรือสอดคล้องกับ ความต้องการที่แท้จริง เพราะผู้ปฏิบัติจะรู้ปัญหา และความต้องการย่อมนำไปสู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ

ดังนั้น ประชาชนจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนท้องถิ่น นั้นๆ เพราะการศึกษาที่ดีจะต้องจัดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทราบถึงความต้องการของท้องถิ่นได้ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของประชาชนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.1.4 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การไว้วางใจ (trust) การไว้วางใจเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจ จากผู้บริหาร ช่วงเวลาในการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารควรจะได้รับ การควบคุมจากผู้บริหารภาระงานทั้งหมดหรือการตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้บริหารที่ใช้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดพื้นฐานที่ทุกคนมีความไว้วางใจ (trust) คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมรู้จักงานของตนดีกว่าใครๆ ทุกคนสามารถที่จะยอมรับความรับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในบุคลากรทุกระดับในองค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกรวมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้นจะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลักหรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อมนุษย์มีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและอย่างมีเหตุมีผล สามารถที่จะร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยการร่วมกันประชุมปรึกษาจะเป็นการทำทลายความสามารถของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สร้างความชัดเจนทำให้มีความสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

และผู้ปฏิบัติงาน

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจในงานของตนเองซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

ไบรย์แมน (Bryman, 1986) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการคือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะความไม่เป็นทางการมากกว่า
2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขาเห็นค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) กับเป้าหมายขององค์การ
3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจ และความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น
4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี ego - involved

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543) เสนอแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน
2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ
3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆจากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาของการบริหารที่สำคัญ มีอิสระในการทำงาน และเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่า

ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา และต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ

ลิเคิร์ต (Likert, 1961) ได้แสดงให้เห็นสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ
4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ
5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน
6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก
7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2542) ได้เสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ลักษณะ คือ

1. การเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการแก้ไข คือ การเน้นบทบาทของประชาชนและชุมชนเป็นศูนย์กลาง
2. การพัฒนาขีดความสามารถและสร้างพลังกลุ่มชุมชนให้มีความเข้มแข็ง
3. การพัฒนากระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมจากชุมชน ได้แก่ การวิเคราะห์ การเสนอแนะ การวิจารณ์ การตรวจสอบอย่างเปิดเผย โปร่งใส ช่วยคิดแนะนำและปรับปรุง
4. การมีหุ้นส่วนในกระบวนการพัฒนาและการทำงานร่วมกัน ผนึกกำลังความสามารถและความรับผิดชอบร่วมกัน
5. การดำเนินโครงการและการทำกิจกรรมร่วมกัน

ทิพวรรณ เสนจันทร์วุฒิชัย (2553) ได้เสนอเทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยรูปแบบที่เรียกว่า เทคนิคจำปา 5 กลีบ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

กลีบที่ 1 การร่วมทบทวน ศึกษาผลการจัดการศึกษาในห้วงเวลาที่ผ่านมาจากข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทบทวนบริบทของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรค หากพบว่าดีเหมาะสมอยู่แล้วจึงสานต่อ หากพบว่าไม่ชอบพอจึงปรับปรุงแก้ไข

กลีบที่ 2 การร่วมเสริมสร้างพลังบวก โดยการจัดกิจกรรมต่างๆที่เป็นการสานสัมพันธ์เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการร่วมคิดร่วมพัฒนาการศึกษา

กลีบที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

กลีบที่ 4 การร่วมกันสร้างโอกาส สร้างทุกๆ สถานการณ์ให้เป็นโอกาส ไม่นำเอาวิกฤติหรือความขาดแคลนมาเป็นข้ออ้างหรืออุปสรรคในการทำงาน ร่วมแรงร่วมใจ ร่วมลงมือ ดำเนินการใดๆ ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน บุคลากร สถานศึกษาและชุมชน

กลีบที่ 5 การร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะผลสัมฤทธิ์เป็นผลที่เกิดจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังมากที่สุด คือ คุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของการจัดการศึกษา **อรรถัย ก๊กผล (2553)** ได้เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ประกอบด้วยหลัก 4S คือ

1. Starting Early คือ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องดำเนินการ ก่อนการตัดสินใจ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นในการตระหนักถึงปัญหาความจำเป็น ของโครงการ หรือในขั้นตอนของการหาข้อมูลพื้นฐาน

2. Stakeholders คือ การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง โดยผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียควรมีโอกาสเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งแต่ละกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอาจมีรูปแบบในการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน

3. Sincerity คือ การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีความละเอียดอ่อน ต้องมีการจัดกระบวนการอย่างจริงจัง เปิดเผย ชื่อสัตย์ ปราศจากอคติ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารสองทางอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ รวมทั้งแจ้งความก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงของโครงการอย่างต่อเนื่อง

4. Suitability คือ การเลือกเทคนิคหรือรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนต้องคำนึงถึงความเหมาะสม โดยพิจารณาจากประเภทและขนาดของโครงการ

ธวัชชัย พิกุลแก้ว และอมรชัย ตันติเมธ (2554) ได้ทำการศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยได้สรุปเป็นหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งประกอบด้วย 7 หลักการ คือ

1. การใช้กระบวนการทางภาวะผู้นำ
2. การสร้างแรงจูงใจ
3. กระบวนการติดต่อสื่อสาร
4. กระบวนการปฏิสัมพันธ์
5. กระบวนการตัดสินใจ
6. การกำหนดเป้าหมาย
7. กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน

2.1.5 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความสนใจว่าจะศึกษาในด้านใดซึ่งจะขอเสนอแนวความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ (Constructive participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายต่างมองโลกไปในทางที่ดี พร้อมทั้งจะร่วมกันสร้างสรรค์ด้วยการปรับทัศนคติเข้าหากันเกิดการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาและหาข้อยุติต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจบนพื้นฐานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและเป็นสิ่งที่สังคมพึงปรารถนา

2. การมีส่วนร่วมที่มีความขัดแย้ง (Conflictive participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายมีอคติต่อกัน เป็นการมองโลกในแง่ร้าย เมื่อมีโอกาสเผชิญหน้ากันจะพยายามหักล้างความคิดซึ่งกันและกันโดยไม่มีการปรับทัศนคติเข้าหากัน จึงยากที่จะหาจุดร่วมให้เกิดความพึงพอใจกันได้การร่วมมือร่วมใจจึงแอบแฝงไว้ซึ่งความไม่จริงใจต่อกันในการดำเนินกิจกรรม ความขัดแย้งเริ่มตั้งแต่มีคน 2 คน ขึ้นไปทำงานร่วมกัน ดังนั้นที่ใดมีสังคมมนุษย์ที่นั่นย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ เพราะในแต่ละสังคมมีพื้นฐานหลายอย่างแตกต่างกัน เช่น เพศ วัย ความรู้ ความสามารถ อาชีพ ศาสนา วัฒนธรรม เป็นต้น ประชญาของความขัดแย้งเห็นว่าความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้ายไม่ควรหลีกเลี่ยงแต่เราต้องเผชิญกับมันและยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มิประโยชน์ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดในการแก้ไขปัญหา

จึงกล่าวได้ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถ หลีกเลียงได้ ความขัดแย้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบางครั้งเป็นไปในทางสร้างสรรค์แต่บางครั้งก็เป็นการทำลาย ผู้บริหารคนใดเข้าใจสมมติฐาน และกระบวนการของความขัดแย้ง ย่อมอยู่ในฐานะได้เปรียบในการแก้ไขปัญหาขององค์กรได้ดี การจัดการความขัดแย้งในภาวะการณ์มีส่วนร่วม การจัดการความขัดแย้งในภาวะของการมีส่วนร่วมในการบริหารนั้น จะต้องพิจารณาว่าเกิดจากปัญหาใด อย่างไรก็สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

1. นโยบายจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้
2. จัดหาทรัพยากรในการบริหารให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
3. การแต่งตั้ง การเลือกสรรบุคคลากรเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม

และให้เกิดความยุติธรรม

4. การประนีประนอม
5. หลีกเลียงการขัดแย้ง
6. ระบบการสื่อความหมายจะต้องชัดเจน
7. ปรับเปลี่ยนอารมณ์ ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็น ให้เป็นไปในทางเดียวกัน ดังที่

กล่าวกันว่า "พูดภาษาเดียวกัน"

สมยศ นาวิการ (2545) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมว่ามี 4 แบบคือ

1. แบบกลุ่มงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในองค์การที่เกี่ยวข้อง ทำงานร่วมกันและประสานงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพทำให้เป็นประชาธิปไตยเกิดขึ้นภายใต้ความคิดการเพิ่มงานและความรับผิดชอบ คือ ปัจเจกใจ อันได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ การยกย่อง งานที่น่าสนใจความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตส่วนบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีอำนาจหน้าที่ความเป็นอิสระและการมีส่วนร่วม

2. แบบโครงการหรือแมทริกซ์ เป็นการจัดโครงสร้างองค์การโดยรวมใหม่ มีผู้อำนวยการโครงการเพื่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ องค์การจะผลักดันการตัดสินใจลงสู่ข้างล่าง อาศัยพนักงานมีความชำนาญเฉพาะด้านสูงและจะมีบทบาทในการตัดสินใจสูง

3. การร่วมเจรจาต่อรอง มีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองผู้แทนสหภาพเป็นตัวแทนตัดสินใจ

4. ประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม องค์การมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ให้ความสำคัญกับความต้องการตัดสินใจของพนักงาน คนงานอาจได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการวางแผนนโยบายตั้งแต่โดยฝ่ายบริหาร คนงานมีบทบาทในการบริหารมากขึ้น ฝ่ายบริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ให้คนงานเป็นคณะกรรมการนโยบายต่าง ๆ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบ และมีร่วมมือกันปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรมีเทคนิคในการบริหารงาน ดังนี้ **(จันทรานี สงวนนาม, 2545)**

1. ใช้กับกลุ่มงานเฉพาะกิจ และในรูปแบบคณะกรรมการ
2. การมีคณะกรรมการคอยให้คำแนะนำ
3. การใช้แนวคิดของหมดเชื่อมโยง
4. การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู
5. การระดมความคิด
6. การฝึกอบรมแบบต่าง ๆ
7. การบริหารแบบยึดหลักวัตถุประสงค์

วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมสมัยใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับกลุ่ม **(จันทรานี สงวนนาม, 2545)**

1. ระดับบุคคล เป็นการวิธีการพิจารณาและปรับปรุงบุคคลให้ดีขึ้นมี 3 แบบ คือ
 - แบบที่ 1 การฝึกอบรมให้มีความรู้สึกไว้เพื่อวัตถุประสงค์ ดังนี้
 1. ให้เข้าใจและยอมรับธรรมชาติของมนุษย์
 2. ให้รู้จักยอมรับและพัฒนาตนเอง
 3. ให้เข้าใจและยอมรับผู้อื่นให้มากขึ้น

4. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีขึ้น
5. เพื่อให้มีความสุขมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น
6. เพื่อให้การทำงานดีขึ้น

แบบที่ 2 ใช้กับการวิเคราะห์การติดต่อซึ่งเป็นวิธีการติดต่อที่แลกเปลี่ยนด้วยภาษาด้วยภาษาพูด และไม่ใช่ภาษาพูดระหว่างบุคคล ซึ่ง Eric Bern ชี้ให้เห็นว่าการติดต่อระหว่างบุคคลมี 3 แบบ คือ

1. พ่อ แม่ ผู้ปกครอง
2. แบบผู้ใหญ่
3. แบบเด็ก

แบบที่ 3 การนั่งสมาธิแบบควบคุมจิต คือ การนั่งสมาธิเพื่อลดความเครียด และเพิ่มความ

2. ระดับกลุ่มบุคคล สามารถใช้กับวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

2.1 ใช้กับการกลุ่มแบบครอบครัว

2.2 ใช้กับการฝึกอบรมเพียงในนาม หมายถึง บุคคลถูกรวมเข้าเป็นกลุ่มแต่ไม่ได้สื่อสารกันด้วยวาจา เป็นการประชุมพร้อมกันที่โต๊ะเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาด้วยการใช้คำตอบที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกแต่ละคนใช้เวลาเขียนเพื่อแสดงความคิดเห็นโดยไม่พูดจากัน

2.3 ใช้เทคนิคเดลฟาย ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้ตัดสินใจกำหนดกลุ่มที่ปรึกษาและกลุ่มผู้ตอบแล้วสร้างแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ ผู้ตอบก็จะตอบมายังทีมที่ปรึกษาแล้วสรุปการตอบแบบสอบถาม

กล่าวโดยสรุป ในการบริหารไม่ว่าองค์กรใดต่างก็มุ่งที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อที่จะทำงานสำเร็จแม้ว่าจะมีแบ่งแยกจากการทำงาน ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญขององค์กรไปให้แต่ละบุคคลปฏิบัติแล้วก็ตามแต่การที่จะให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งขององค์กรถ้าในการปฏิบัติงานมีความไม่เข้าใจหรือเกิดความรู้สึกที่ตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะและมิได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรแล้วการบริหารงานขององค์กรก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก

2.1.6 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลิเคอร์ท (Likert, 1961) ยังได้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอนระหว่างเพื่อร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญและความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่าง

ตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพองค์การที่เป็นทางการและองค์การไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี ลิเคอร์ท (Likert) ยังได้แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาของตนได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือและไว้วางใจ

2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในทางเกื้อกูลองค์การ นำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอและเชื่อถือได้

3. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวาง

เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์การ การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้นและถูกต้องตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

4. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูด่าว่ากล่าว

5. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

เฮาส์ (House, 1971) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้บรรยายลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นไปที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันอำนาจ และการแบ่งปันอิทธิพล ภายในองค์การต่อผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกัน ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน

วรูม และเยทตอน (Vroom & Yetton, 1973) ได้ร่วมกันศึกษาประเด็นเกี่ยวกับผู้นำในเรื่องของขอบเขตของการใช้อำนาจในการตัดสินใจที่นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม พฤติกรรมของผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางของวรูมและเยทตอน (Vroom & Yetton) นั่นคือผู้นำจะมีส่วนร่วมในปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเป็นกลุ่มโดยการร่วมกับกลุ่มนั้นจะก่อให้เกิดประเพณีทางเลือกต่าง ๆ และพยายามปรองดองกันในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารจะไม่พยายาม

สเตราส์ (Stauss, 1977) ได้ขยายความในประเด็นของการเข้าไปมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าในกระบวนการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นบุคคลจะต้องมีความชัดเจนต่อกระบวนการตัดสินใจและแบบแผนอิทธิพลอันแท้จริง เป็นไปได้ที่บางครั้งผู้บริหารประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เห็นว่าการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม แต่โดยแท้จริงแล้วเพื่อเป็นการให้กลุ่มลงนาม หรือรับรองข้อเสนอที่ผู้บริหารเสนอมาแล้วมากกว่าจะขอคำแนะนำ หรืออาจจะมีการปรึกษาหารือที่ผู้บริหารชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะความคิดเห็น แต่ผู้บริหารก็ปฏิเสธหรือไม่เห็นด้วยกับความคิดดังกล่าว หรือแม้กระทั่งในบางกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนอาจจะรู้สึกกลัวหรือเกรงใจผู้บริหาร ดังนั้นจึงไม่กล้าเสนอทางเลือกที่แตกต่าง กับผู้บริหารก็อาจเป็นไปได้ เสนอว่าการมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นในการติดต่อที่ไม่เป็นทางการโดยผ่านการประชุมที่เป็นทางการหรือผู้แทนที่เป็นทางการ ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจะถกเถียงปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา และได้รับคำแนะนำจากพวกเขาในระหว่างการพักรับประทานอาหารกลางวันทานกาแฟหรือในงานเลี้ยงต่าง ๆ เป็นต้น

2.1.7 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์กรให้ดีขึ้น
2. ช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น
3. ช่วยทำให้กำลังใจและความพอใจในงานที่ทำมีมากขึ้น
4. ช่วยลดความเฉื่อยชา การขาดงาน และการออกจากงาน
5. ช่วยในการติดต่อสื่อสารและการยุติความขัดแย้ง

สมเดช สีแสง (2547) ได้อธิบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่ม กันใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคนปรับปรุงงานในหน่วยงานของตน ทำให้เกิด ข้อดี คือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุดจะสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุด และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ และทำงานเต็มความสามารถ

อนงค์ อนันตริยเวช (2548) การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคคล เติบโต และประสบความสำเร็จในงาน สร้างความรับผิดชอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์กรด้วย จึงมีผลดีต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงทำให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาราบรื่นมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมา และสามารถยุติได้โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา

3. ความผูกพันของบุคคลต่อองค์การมีมากขึ้น เพราะสมาชิกรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าในองค์การ

4. มีความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญขององค์การทำให้สมาชิกมีแรงจูงใจ และความต้องการของฝ่ายบริหารทำให้มีความไว้วางใจกันมากขึ้น อันนำไปสู่ความรับผิดชอบให้เกียรติและมีการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

5. การบริหารจะง่ายขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารจะง่ายขึ้น การควบคุมจะน้อยลง สมาชิกมีความรับผิดชอบมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น การรวมความรู้ความสามารถของผู้รู้ในหลายสาขาที่แตกต่างกัน จนทำให้การตัดสินใจรอบคอบมากขึ้น

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น อันเป็นการพัฒนาการสื่อสารแบบ 2 ทางให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. เป็นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2550) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการให้ประชาชนมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ได้ทราบถึงความต้องการของท้องถิ่น
2. แบ่งเบาภาระหรือรับภาระแทนราชการในการจัดการศึกษาได้บางกรณี
3. เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนหรือผู้ร่วมงาน
4. ลดความขัดแย้งในการบริหารงาน
5. เป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
6. เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย
7. เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ซึ่งเท่ากับลดต้นทุนในการผลิต เพราะทุกคนจะมีความรู้สึกร่วมกันว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงช่วยกันใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษานั้น มีประโยชน์อยู่หลายประการดังต่อไปนี้ คือ

1. ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความสามารถของตนเอง ได้เรียนรู้วิธีแสวงหาความรู้ มีความสุขในการเรียนรู้และรักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญช่วยให้ผู้เรียนมีความสุข ผู้สอนก็มีความสุข และเรียนรู้พัฒนาตนให้เป็นครูอาชีพ

3. ผู้ปกครองรู้และเข้าใจความถนัด ความสนใจ ความสามารถและศักยภาพในการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน มีความเข้าใจบทบาทของคนในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนตลอดจนมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน

4. ผู้บริหารได้พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนเป็นโรงเรียนที่แท้จริงไม่ใช่โรงเรียน และได้ใช้กระบวนการบริหารที่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วม

5. ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วม ได้พลเมืองที่มีคุณภาพ ศักยภาพ และมีสำนึกรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ

6. องค์กรอื่นๆ ได้มีส่วนช่วยประเทศในการพัฒนาบุคคลที่จะเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพ และศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศต่อไป

จันทราณี สงวนนาม (2553) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่ายและ ใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556) ได้แสดงให้เห็นประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยมีหลายประการ ได้แก่

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้นทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคคลมีส่วนร่วม ในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง บุคคลจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2. ช่วยให้การวางแผนและการตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น
3. ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความผูกพันงานต่อองค์กร
4. ช่วยให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
5. ผู้ร่วมงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากซึ่งกันและกัน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร-ผู้ปฏิบัติมีความราบรื่นมากขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรู้และประสบการณ์

2. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไปซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์กรได้

3. เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้

4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

5. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

ประสาร พรหมณา (2559) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการดังนี้

1. ก่อให้เกิดการระดมความคิด ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงคนเดียว

2. ลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีที่สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. ทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ได้รับความไว้วางใจกันสูง และให้สนับสนุนซึ่งกันและกัน

2. เป็นการให้ความสำคัญของตำแหน่งงานทุกงานและทุกคนมีความเสมอภาคกัน

3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. ลดความสับสนใน การปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้มากขึ้น

5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหา ให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ

6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7. ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ

8. เพิ่มประสิทธิภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

9. การทำงานเป็นทีมทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันเพิ่มแรงจูงใจและความคิดริเริ่มในการ

10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร

11. ลดการขาดงาน

12. เพิ่มประสิทธิผล และผลผลิตในงานรวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ นานให้มากขึ้น
13. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้าร่วม ในการ เข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารงาน ของผู้ปฏิบัติงาน
14. ได้รับความคิดใหม่ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถ
16. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหารคือต้องการให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ
17. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงงานและสร้างความมั่นคงในงานทำงาน
18. เพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรจากการที่มีทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี
19. การทำงานนอกเวลาลดลง
20. ต้นทุนในการบริหารลดลง
21. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการ เรียนรู้ ขององค์กรการปรับตัวและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ บุคลากรรวมกลุ่มกันใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญาและประสบการณ์ของแต่ละคนร่วมกัน ปรับปรุงงานในหน่วยงานของตน ซึ่งมีข้อดี คือ ผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุด และสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุดจะแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุดนั่นเอง อีกทั้งบุคลากรได้เรียนรู้การทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วมในการบริหารตลอดจนบุคลากรมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ และทำงานเต็มความสามารถ ทำให้เห็นได้ว่า ผลประโยชน์ที่แท้จริงแล้วเป็นผลประโยชน์อันตกถึงแก่ ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ไม่ว่าจะเป็นด้านของผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร และ สถานศึกษา อีกทั้งยังส่งผลดีขยายออกไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ประเทศชาติ หรือองค์กร ภายนอกสถานศึกษาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากการบริหารการศึกษานั้น เป็นการตอบสนองต่อ สภาพความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมจนในที่สุดก็เป็นผู้รับ ผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหาร จะมีบทบาทเหมือนเป็นผู้นำกลุ่มคนที่มีการทำงาน เพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ สร้างสรรค์และร่วมกันรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจาก การดำเนินงานร่วมกันทุกส่วน ถือเป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงเป็น อย่างมากและเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่สามารถนำไปปรับใช้ได้กับทุกองค์กร

2.1.8 แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1) การไว้วางใจ

1.1) ความหมาย

วิทนี (Whitney, 1996) ได้ให้ความหมาย ของความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งอื่นใด

เรย์โนลด์ส (Reynolds, 1997) ได้ให้ความหมาย ของความไว้วางใจว่า เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร ระดับความ ไว้วางใจในองค์กรเป็นตัวแยกความแตกต่างระหว่างองค์กรที่ดี กับองค์กรธรรมดาทั่วไป

ซอร์ (Shaw, 1997) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความเชื่อในการกระทำของบุคคลว่าจะสอดคล้องกับความคาดหวังในทางบวกของ ผู้ไว้วางใจ โดยเมื่อเรามีความไว้วางใจในบุคคลใดๆ ก็จะตั้งสมมติฐานไว้ว่า บุคคลนั้นจะแสดง พฤติกรรมในทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของเรา ตลอดจนมีความตั้งใจ และมีความสามารถใน การที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุความต้องการของเราได้

มาร์แชลล์ (Marshall, 2000) ได้ให้ ความหมายของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

เกคินี มั่นปาน (2552) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ว่าเป็นความเชื่อมั่นในด้าน คุณสมบัติของบุคคล หรือสิ่งต่างๆ ในด้านความจริง ความน่าเชื่อถือในความเที่ยงตรง ซื่อสัตย์ สุจริต ความจงรักภักดี และความไว้น้ำใจเชื่อใจได้ของบุคคลหรือสิ่งนั้นๆ

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึก และการกระทำ (ที่แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนต่อ บุคคล (ผู้บังคับบัญชา) และองค์กร

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ว่าเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มว่าเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถพยากรณ์ได้ เมตตาต่อผู้อื่น มีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ ที่แสดงออกถึง ความคาดหวังในคำพูดและการกระทำ รวมถึงการตัดสินใจในผู้อื่นที่มีผลกระทบกับตนเอง

จากความหมายของความไว้วางใจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำที่บุคคลรู้สึกยินดีหรือเต็มใจที่จะกระทำให้กับอีกบุคคลหรือกลุ่มอื่นๆ หรือเป็นการแสดงความเชื่อมั่น ความรู้สึก และการกระทำของบุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่น ในการกระทำที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสามารถพยากรณ์ได้ รวมถึงการตัดสินใจในผู้อื่นที่มีผลกระทบกับตนเอง

1.2) แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลูห์แมนน์ (Luhmann, 1979) ได้เสนอแนวคิดความไว้วางใจที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ถึงรูปแบบความไว้วางใจ คือ 1) ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal trust) เป็นความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และ 2) ความไว้วางใจในระบบ (System trust) เป็นความไว้วางใจในองค์กรโดยภาพรวม ทฤษฎีของเขามองว่า ความไว้วางใจเป็นตัวแทนของระดับความมั่นใจของ บุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่นในการกระทำที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสามารถพยากรณ์ได้โดยผลงาน ของลูห์แมนน์ให้ความสำคัญกับความไว้วางใจในองค์กร (Organizational trust) เป็นระบบขององค์กรที่แสดงถึงการยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะ อยู่ร่วมกับองค์กร ซึ่งลูห์แมนน์ได้จำแนกความไว้วางใจของบุคคลออกจากความไว้วางใจในองค์กร แม้ว่าเขาจะเสนอว่า ความไว้วางใจก่อให้เกิดกรอบของการปฏิสัมพันธ์ที่ได้รับอิทธิพลทั้ง จากบุคคลและระบบสังคม จึงได้จำแนกความไว้วางใจออกเป็น 1.1) ความไว้วางใจระหว่างบุคคล เป็นการวัดประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และ 1.2) ความไว้วางใจในระบบ เป็นการวัดประเมินความแตกต่างของความไว้วางใจในองค์กรและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสามารถอธิบายลักษณะความแตกต่างของการรับรู้พนักงานต่อ ความไว้วางใจได้อย่างครอบคลุม และในการศึกษาความไว้วางใจทั้ง 2 มิติ ถือเป็นปัจจัยในการ ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์อย่างเสมอภาคระหว่าง ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลถึงความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ที่ถือเป็นแก่นของสัมพันธภาพทั้งหลายที่ช่วยยึดเหนี่ยวบุคคลให้อยู่ร่วมกัน ด้วยความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย บรรยากาศ ของความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน จะทำให้ทุก คนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามแนวคิดและทฤษฎีความไว้วางใจของลูห์แมนน์ สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) ความไว้วางใจประกอบด้วย ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร 2) ความไว้วางใจ เป็นการแสดงถึงการมีสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลมาอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี 3) บรรยากาศของความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ทั้งยังมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การนำแนวคิดและทฤษฎีความไว้วางใจของลูห์แมนน์ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชาและตัวองค์กรเอง เมื่อเกิด ความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็ย่อมแสดงถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีและเหนียวแน่นสามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างดีดังนั้นความไว้วางใจเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นและเมื่อมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงเป็นการง่ายที่จะบุคคลมีส่วนร่วมในการทำงาน ตั้งใจทำงาน เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้ทำการพิจารณาจากการพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์กร

โรบบินส์ (Robbins, 1996) โดยขอบเขตของพฤติกรรมองค์กร ประกอบด้วย การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) การเพิ่มผลผลิต เป็นการวัดการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กร โดยการเปลี่ยนปัจจัย นำเข้าด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตที่ต้องอาศัยประสิทธิผล นั่นคือการบรรลุ ตามเป้าหมาย และ ประสิทธิภาพ นั่นคือการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด (2) การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลว ในการรายงาน การทำงานและการจัดการ ในประเด็นนี้ เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กร จะมากขึ้นเมื่อพนักงานขาดงานน้อยลง (3) การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กร เนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงานด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร (4) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงานหรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับและจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรมจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน ด้านการออกจากงานและด้านความพึงพอใจในงาน

1.3) ความไว้วางใจกับการประยุกต์ใช้งาน

ความเชื่อถือและความไว้วางใจ (Trust) เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน โดยจะยังคงอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความมั่นใจ ความไว้วางใจจะช่วยลดความไม่แน่นอน ลดความเสี่ยงและเพิ่มความระมัดระวังของกระบวนการความคิดในการตอบสนองอย่างทันทีทันใดที่มีต่อผู้นำหรือองค์กร หรืออาจหมายถึงการที่พนักงานมีความเชื่อถือต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือและมีความน่าไว้วางใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในองค์กรเพื่อผลของความสำเร็วจนงานนั้นร่วมกัน

ความไว้วางใจ TRUST จะเกิดขึ้นได้โดยมีองค์ประกอบ 2 อย่างคือ

1. ความรู้ความสามารถ หรือ Competence หมายความว่า บุคคลจะต้องมีความรู้ความสามารถในเนื้องานสูง มีความรู้ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายๆ สาขาเป็นอย่างดี
2. ความเป็นคนดี มีคุณลักษณะดีโดยเนื้อแท้ หรือ Credibility หรือ Character หมายความว่าบุคคลจะต้องเป็นคนดีที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความมีวุฒิภาวะ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

สรุปได้ว่าความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร และเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็วจึงผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมในการยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน มอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงาน ไว้วางใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ

ของผู้ร่วมงานและให้อำนาจการตัดสินใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2) ความยึดมั่นผูกพัน

2.1) ความหมาย

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่าคำนิยามของความยึดมั่นผูกพันในงานยังไม่มี คำนิยามที่เห็นพ้องหรือยอมรับร่วมกัน ถึงแม้จะมีการศึกษาอย่างมากมาย อาจเนื่องมาจากแนวคิด หรือทฤษฎีที่มีความแตกต่างกัน การศึกษาครั้งนี้จึงขอยกคำนิยามที่ได้รับการอ้างอิงมากที่สุด ดังนี้

คานท์ (Kahn, 1990) เป็นบุคคลแรกคนหนึ่งที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยระบุว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ ทั้งทางด้านร่างกาย การรู้คิด และอารมณ์ ความยึดมั่นผูกพันจึงหมายถึง ถึงการใช้พลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับที่ มาสลาซ ซอยฟีลี และลิเทอร์ (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) ได้นิยามความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นสภาวะที่พนักงานมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องอยู่กับงาน และพนักงานรู้สึก ว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

Wefald and Downey (2009) ได้ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่ต้องการวัดระดับความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกต่องานที่ทำและ Macey and Schneider (2008, อ้างถึงใน ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2554) ที่ให้ความหมายว่า เป็นอารมณ์ทางบวกของพนักงานที่มีต่องานของตน รู้สึกว่างานของตนเองมีความหมาย ทั้งยังรู้สึกว่าจะสามารถบริหารจัดการงานให้อยู่ในความรับผิดชอบได้ และมีความหวังเกี่ยวกับงานในอนาคตของ ตนเองด้วย

กัลลอป (Gallup, 2013) ได้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย และได้แบ่งประเภทความความยึดมั่นผูกพันออกเป็น 3 ลักษณะคือ 1) ยึดมั่นผูกพัน (engaged) หมายถึงการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกผูกพันกับงานและน่าจะมีส่วนเสริมสร้างในทางบวกให้กับองค์กร 2) ไม่ยึดมั่นผูกพัน (not engaged) หมายถึง การขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นพยายามน้อยที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์กร และ 3) แสดงออกถึงความไม่ยึดมั่นผูกพันอย่างเด่นชัด (actively disengaged) หมายถึง การไม่มีความสุขในการทำงาน และไม่มีผลผลิตในการทำงาน แล้วจึงแผ่ขยายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกมายังเพื่อนร่วมงานด้วย และจากการสำรวจของกัลลอป ในช่วงปี 2011-2013 พบว่าประเทศไทยมีพนักงานจำนวนมากประมาณร้อยละ 84 ไม่มีความยึดมั่นผูกพัน ในงาน และมีเพียง 14% ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน

ซอยฟีลี และคณะ (Schaufeli et al., 2002) ได้เสนอนิยามความยึดมั่นผูกพันในงานที่ใช้กันมากในงานวิจัย โดยความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) หมายถึง สภาวะทางจิต

ทางบวกที่สัมพันธ์กับงานที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึงการมีพลังในการ ทำงานและยึดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่ทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้ จะเผชิญอุปสรรค 2) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) หมายถึงความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) หมายถึงความรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน ยกที่จะถอนตัวออกจากงาน เหมือน เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

กล่าวโดยสรุป ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีสภาวะจิตใจเชิงบวกกับงาน การได้รับความรู้สึก เต็มเต็มจากงาน มีพลังในการทำงานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งในการทำงาน มีการอุทิศตัว ให้กับงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน และมีความตั้งใจจดจ่อมุ่งมั่นในการทำงาน

2.2) แนวทางการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันในงาน

อรพินท์ ชูชม (2557) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันในงานนั้น ผู้บริหารสามารถประยุกต์แนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานมาใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ ของหน่วยงานได้หลายแนวทางดังนี้

1. หน่วยงานควรมีการสำรวจระดับความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรและหาแนวทางส่งเสริมให้กับบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับต่ำ โดยอิงแนวคิดและงานวิจัยความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยทั่วไปแนวทางหนึ่งที่เป็นไปได้คือทรัพยากรงานที่หน่วยงานมีอยู่ต้องอยู่ในรูปกระบวนการจูงใจที่จะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในงานและนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา เช่น หน่วยงานต้องมีความยุติธรรม มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นจากองค์กรผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลดความกดดันจากงาน เช่น การทำงานที่ควบคุมไม่มีอิสระ ภาระงานที่มาก และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีปัญหา

2. จากแนวคิดและผลการวิจัยความยึดมั่นผูกพันในงาน แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของทรัพยากรบุคคลทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในการวางแผนหรือมาตรการใด ๆ ที่จะให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ควรจะต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนี้ให้ครบถ้วน โดยมีการสำรวจว่าคุณลักษณะทางบวกอะไร และทรัพยากรงานลักษณะไหนที่เป็นที่ต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ตลอดจนปัจจัยอะไรที่สร้างความกดดันในการทำงานในการ

3. ในการสร้างเสริมให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในงาน อาจทำได้ตั้งแต่เริ่มต้นในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอาจพิจารณาคุณลักษณะทางบวกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นส่วนประกอบในการคัดเลือกด้วย

2.3) การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู

ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคคลเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความรักใคร่ผูกพันต่อเนื่องกันไป โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรไว้ ดังนี้

Mowday et al (1979) มีความคิดเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยโดยจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่สมาชิกมีทัศนคติความเชื่อในทางบวกต่อองค์กร มีความยึดมั่นซึ่ซบในค่านิยม และสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรมีค่านิยมคล้ายคลึงกับองค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นองค์กรที่ดีที่สุด และพร้อมที่จะปฏิบัติตามการมอบหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย หมายถึงการที่สมาชิกมีความยินดีเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตนทุ่มเทพลังกาย พลังความสามารถ สติปัญญาและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายแม้จะไม่มีผลตอบแทนก็ตามและมีการต่อสู้หรือปกป้ององค์กรจากการถูกคุกคามจากแหล่งอื่น รวมทั้งมีการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ หมายถึง การที่สมาชิกแสดงความต้องการและตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และให้การสนับสนุนองค์กรในทุกด้าน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร คงอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนสูงกว่า มีความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมทั้งจะบอกว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Steers (1977, อ้างถึงใน โสภณศิริ มูลทองทิพย์, 2556) เห็นว่า ความผูกพันในองค์การเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การมีความสำคัญ เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่า ผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย และได้แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ประกอบด้วย อายุเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง รายได้และเงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดี

3 . ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experiences) คือ การรับรู้ของ สมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับ ประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กร ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้บริหารที่มีความต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น อาจจะนำหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารที่กล่าวมาข้างต้นนั้นมาใช้ในการบริหารองค์กรได้ เนื่องจาก การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ Meyer & Allen (1990) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรไว้ 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ได้แก่ การพึ่งพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของบทบาทงานของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายของความสำเร็จของตนเองที่มีต่อบริษัท การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโอนทักษะในการทำงานไปสู่การทำงานในองค์กรอื่น การลงทุนลงแรงในการทำงาน เงินบำนาญ และบรรทัดฐานในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ เงินบำนาญ และระยะเวลาที่เป็นสมาชิกขององค์กร

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การให้การได้รับรางวัล

สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมในการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพูดคุย ปรัชญาหรือเมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรคขณะ ปฏิบัติงาน สนับสนุนการดำเนินงาน โครงการ หรือ กิจกรรมที่ดำเนินการเป็นอย่างดี แสดงพฤติกรรม เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมทำให้เกิดความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีเพื่อลดความ ขัดแย้งภายในหมู่คณะ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาภายในองค์กร ร่วมกัน และให้ข้อมูล แนะนำส่งเสริม และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

3.1) ความหมาย

การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็น เครื่องชี้ ทิศทาง เป็นเสาหลักบอกถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน มีผู้ให้คำ นิยามของ คำว่า เป้าหมาย ไว้หลายคน ดังนี้

Aldag & Kazuhara (2001) นิยามคำว่า เป้าหมาย หมายถึง ผลตอนสุดท้ายหลัง ที่ ต้องการ จากการทุ่มเทลงบางอย่างไป

Rouillard (1993) กล่าวว่า เป้าหมาย คือ ความสำเร็จที่ตั้งไว้ส่วน (Wallace & Masters (2002, p.19) อธิบายว่า เป้าหมาย เป็นความฝันที่มีเส้นตาย คือฝันว่า ต้องการได้ ต้องการ เป็นอะไร หรือทำอะไรแล้ว จึงกำหนดวันสำเร็จไว้ด้วย เช่น อ่านหนังสือสามก๊กจบภายใน 7 วัน

Brecht (1996) กล่าวว่า เป้าหมาย มีความหมายว่าเต็มไปด้วยเป้าประสงค์ประสงค์ เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ช่วยให้คนได้รับความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้คนอยากทำสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผนเป็นขั้น เป็นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายอื่นๆ

Hilger & Hans (1994) นิยามเป้าหมายไว้ว่า แผนการปฏิบัติ เป็นถ้อยแถลง หรือ ข้อความที่แสดงความปรารถนา ที่เติมเต็มความจำเป็นที่สำคัญ โดยการท างานต่างๆ ให้สำเร็จ ที่ เรียกว่างานตามเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หมายถึง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่บุคคลจินตนาการหรือวางแผนที่จะบรรลุหรือบรรลุในอนาคต สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดัน ที่ชี้้นำให้บุคคลพยายามบรรลุเป้าหมายนั้น

3.2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์มีความสำคัญกับองค์กร

การกำหนดเป้าหมายเป็นการแปรรูปภารกิจให้อยู่ในรูปของจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และเฉพาะเจาะจง โดยที่วิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์กร จะถูกถ่ายทอดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ (Measurable) การกำหนดเป้าหมายชัดเจนและเป็นรูปธรรมจะมีประโยชน์คือทำให้ผู้บริหารถูกผลักดันให้ดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และสามารถใช้เป้าหมายในการประเมินผลงานปกติเป้าหมายถูกกำหนดขึ้นโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในแต่ละด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุความต้องการขององค์กรการเจริญเติบโต การเพิ่มขึ้นของส่วนแบ่งตลาด การเพิ่มขึ้นของรายได้และผลตอบแทนในการลงทุน

ความสำคัญของเป้าหมาย เป้าหมายให้ทิศทางในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ ว่าเดินทางไปถึงจุดใด ชี้ให้เห็น ระดับวุฒิภาวะ และปรับคุณภาพของชีวิต ดังที่ Brecht (1996) ให้ความสำคัญของเป้าหมายไว้หลายประการ คือ

1. เป้าหมายให้จุดหมายในชีวิต เมื่อคนรู้ว่าต้องการอะไรจากชีวิตจะพยายามทำอย่างดีที่สุดในการบรรลุสิ่งนั้น เพราะรู้ว่าสิ่งนั้นจะให้ผลประโยชน์
2. เป้าหมายเป็นป้ายบอกทางให้ชีวิต จะรู้อย่างไรว่าชีวิตของตนเดินได้ถูกทาง ทางที่ต้องการไปต้องการทำ การทำเป้าหมายให้สำเร็จไปเรื่อยๆ ตลอดทางทำให้รู้ว่าเดินไปได้ถูกทางเพื่อเป้าหมายที่ใหญ่กว่าหรือสิ่งสำคัญกว่าอยู่ข้างหน้า
3. เป้าหมายช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แข็งแกร่งขึ้น เมื่อได้รับความสำเร็จ “เออ ฉันทำได้แล้ว ทำได้จริงๆ” จะรู้สึกภูมิใจ เชื่อว่าชีวิตมีความหมาย เมื่อคนอื่นรู้ก็ยิ่งให้คำชม
4. เป้าหมายชี้ให้เห็น ระดับวุฒิภาวะ เป้าหมายที่ตั้งช่วยให้รู้ว่า ความเป็นผู้ใหญ่หรือเติบโต เพียงใด บางคนตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมกับเมื่อสิบปีที่แล้ว แล้วยังไม่ไปถึงไหน ถ้าไม่ได้ยกระดับ เป้าหมายก็หมายความว่ายังอยู่กับที่ ควรยกระดับเป้าหมายของชีวิตให้ได้กัน 6 ด้าน คือ
 - 4.1 ร่างกาย-สุขภาพ เกี่ยวกับความต้องการให้มีบุคลิกภาพภายนอกเป็นเช่นไร สุขภาพดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บใดๆ เป็นต้น
 - 4.2 สติปัญญา-การศึกษา เน้นความต้องการศึกษาด้านใด ถึงระดับไหน มีความรู้ทักษะ ความสามารถด้านใดพิเศษ ศึกษาอะไรเพิ่มเติม เป็นต้น
 - 4.3 การเงิน-อาชีพ ประกอบด้วยเรื่องของอาชีพอะไร ก้าวไปถึงตำแหน่งใด มีเงินออม มีทรัพย์สินเท่าใด
 - 4.4 ครอบครัว-บ้านเรือน เน้นเรื่องอยู่บ้านลักษณะใด ตกแต่งบ้านอย่างไร คนในครอบครัว เป็นเช่นไร คู่ครอง ลูกหลานเป็นเช่นไร เป็นต้น
 - 4.5 จิตวิญญาณ-จริยธรรม เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับความเป็นคน ค่านิยมในการ ดำรงชีวิต การทำงาน มีการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมอะไร เป็นต้น

4.6 สังคม-วัฒนธรรม เป็นเรื่องเกี่ยวกับการรู้จักชุมชน สังคม ความเป็นมาของชุมชน สังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลสังคม รับผิดชอบต่อสังคม เพื่อช่วยขับเคลื่อนพลังทางสังคม เข้ากลุ่มทางสังคม เป็นต้น

5. เป้าหมายช่วยให้บรรลุคุณภาพแห่งชีวิต ชีวิตมีเป้าหมายหลายอย่างที่ควรทำให้สำเร็จ การตั้งเป้าหมายที่คลุมทุกคุณของชีวิต คือร่างกาย-สุขภาพ สติปัญญา-การศึกษา การเงิน-อาชีพ ครอบครัว-บ้านเรือน จิตวิญญาณ-จริยธรรม สังคม-วัฒนธรรม ทำให้ชีวิตได้ไปอย่างสมดุลในด้านต่างๆ ของชีวิต ชีวิตประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง เมื่อบรรลุเป้าหมายด้านต่างๆ อย่างได้คุณภาพ นั้นอาจ เรียกว่าเป็นคน “เก่ง”

6. เป้าหมายช่วยให้จัดการกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตสามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงหรือปรับ ชีวิตให้เหมาะแก่เหตุการณ์ที่กระทบได้อย่างรู้เท่าทัน รับรู้สิ่งผ่านพบ เปลี่ยนลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมายได้ต่างออกไปได้เหมาะแก่สถานการณ์

3.3) การนำหลัก SMART มาตั้งเป้าหมายขององค์กร

เป้าหมายแบบ SMART คืออะไรกันแน่ SMART เป็นตัวย่อที่ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำหนดเป้าหมายภายในธุรกิจของคุณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นเรื่องของการบริหารโครงการ การส่งเสริมด้านการตลาด การบริหารประสิทธิภาพการทำงาน และการพัฒนาบุคคล แล้วตัวย่อเหล่านี้หมายถึงอะไร อันที่จริงแล้ว ควรจะชี้ให้เห็นว่าแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ใช้ตัวอักษรเพื่ออ้างถึงสิ่งที่ต่างกันออกไป คุณจึงอาจเห็นเวอร์ชันที่ต่างกันของคำว่า SMART แต่โดยทั่วไปจะเป็นที่เข้าใจว่าหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับคำว่า SMART มีดังต่อไปนี้

- Specific (เฉพาะเจาะจง): การตั้งเป้าหมายทั่วไปนั้นยังดีไม่พอ คุณต้องอธิบายสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จอย่างเจาะจงและชัดเจน ลองนึกถึงคำถามที่ขึ้นต้นด้วย “W” ได้แก่ Who (ใคร) What (อะไร) When (เมื่อใด) Which (สิ่งใด) และ Why (ทำไม) ใครที่ต้องเกี่ยวข้องกับตัว อะไรที่คุณพยายามทำให้สำเร็จ เมื่อใดที่คุณต้องการทำให้สำเร็จ คุณกำลังเผชิญกับอุปสรรคหรือข้อกำหนดใด ทำไมคุณจึงตั้งเป้าหมายนี้ ลองตอบคำถามให้ละเอียดที่สุดเท่าที่จะทำได้

- Measurable (วัดผลได้): คุณต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนสำหรับใช้วัดความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมาย เมื่อกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้ ให้พิจารณาว่าคุณจะใช้อะไรเป็นเกณฑ์และกำหนดเหตุการณ์สำคัญว่าคุณต้องการบรรลุเป้าหมายนั้นๆ เมื่อใด

- Achievable (บรรลุผลได้จริง): เป้าหมายดังกล่าวทำได้จริงหรือไม่ ตรวจสอบว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้จริงหรือไม่ โดยการเปรียบเทียบเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญอื่นๆ ที่อาจมีในธุรกิจ คุณควรคิดด้วยว่าการบรรลุเป้าหมายจะต้องทำอย่างไร และคุณมีเครื่องมือหรือทักษะที่จำเป็นพร้อมหรือไม่ หากไม่มี การหา

เครื่องมือและทักษะเหล่านั้นจะยากมากขึ้นเพียงใด ไม่ใช่เรื่องผิดที่จะตั้งเป้าหมายอย่างบ้าบิ่น แต่ถ้าเป้าหมายนั้นไม่มีแนวโน้มจะบรรลุผลได้จริง คุณก็ควรประเมินวัตถุประสงค์ใหม่อีกครั้ง

- Relevant (มีความเกี่ยวข้อง): การนึกถึงความเกี่ยวข้องของเป้าหมายภายในองค์กรในวงกว้างขึ้นก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ตัวอย่างเช่น หากคุณได้รับมอบหมายให้ฝึกฝนใช้งานซอฟต์แวร์ด้านการบัญชีโปรแกรมใหม่ด้วยตนเอง คุณควรพิจารณาถึงความเกี่ยวข้องระหว่างซอฟต์แวร์กับงานของคุณและธุรกิจในภาพรวม เช่นเดียวกัน ถ้าคุณกำลังเปิดตัวกลุ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ คุณต้องพิจารณาว่ากลุ่มผลิตภัณฑ์นั้นสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจอย่างไร

- Time-bound (มีกรอบเวลาชัดเจน): การกำหนดเวลาคือสิ่งที่สำคัญที่สุด คุณต้องมีวันที่เป้าหมายและตั้งคำถามอย่างเจาะจงว่างานใดที่สามารถทำได้สำเร็จภายในกรอบเวลานี้ กำหนดวันที่ครบกำหนดให้เป็นไปได้และยืดหยุ่น แม้ว่าความรู้สึกเร่งด่วนจะเป็นสิ่งสำคัญ แต่การเปลี่ยนการตั้งเป้าหมายให้เป็นการแข่งกับเวลาจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับสมาชิกในทีมหรือบริษัทในภาพรวม

สรุปได้ว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมในการเปิดโอกาสให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงาน โครงการกิจกรรม ต่างๆ ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

4.1) ความหมาย

ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นระดับของความเป็นอิสระซึ่งงานนั้นเอื้อให้สามารถทำได้ในการจัด ตารางการทำงานและเลือกวิธีในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นมิติหนึ่งของงานในทั้งหมด 5 มิติซึ่งมีผลต่อ ศักยภาพของการจูงใจในการทำงาน (Hackman, & Oldham, 1975) ในมิติของงานทั้ง 5 มิติประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน (Skill Variety) การทำงานที่ได้เห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมด (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) และการได้รับผลตอบกลับ (Feedback) ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการออกแบบงานที่มีความจูงใจ (Campion, 1988) การศึกษาวิจัยที่ทำสืบเนื่องต่อมานั้นได้ขยายแนวคิดของความ

เป็นอิสระในการทำงานออก โดยให้คำนิยามว่าเป็นการทำงานนั้นให้อิสระในการพิจารณาไตร่ตรองถึงการจัดตารางการทำงาน การตัดสินใจ และการเลือกวิธีที่จะใช้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย (Wall, Jackson, & Davids, 1992; Wall, Jackson, & Mullarkey, 1995) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงและนิยามความหมายของคำว่าความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้และความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลัง ความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า (Steer, 1977) กล่าวว่า มีอาชีพที่สามารถประสบความสำเร็จได้นั้นมาจากพวกเขามีความสามารถในการแข่งขันในอาชีพของพวกเขาซึ่งจะต้องใช้องค์ความรู้มาสนับสนุนการทำงานและจะต้องมีอิสระในการตัดสินใจด้านการทำงานด้วย Chung (1977) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานมีผลต่อวิธีการทำงาน หน่วยงานและการตั้งเป้าหมาย Susanti Saragih (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของความมีอิสระในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานโดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรแทรก” ได้สำรวจพนักงานชายของธนาคารจำนวน 190 คน พบว่า ความสัมพันธ์ของโครงสร้างแสดงให้เห็นว่า ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย” โดยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ต่อชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยรวมถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และอยู่ในเกณฑ์เป็นที่น่าพอใจ ส่วนปัจจัยที่เป็นผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย ระยะเวลาทำการสอน สมรรถนะของมหาวิทยาลัย นโยบายของมหาวิทยาลัย และเสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งสมรรถนะของมหาวิทยาลัยนั้นมี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมาคือ เสรีภาพทางวิชาการ ตามด้วย ระยะเวลาทำการสอน และสุดท้ายคือนโยบายของมหาวิทยาลัย

ประนมวัน เกษสัญชัย (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชน เขต 12 กระทรวงสาธารณสุขได้ ซึ่งอธิบายว่า พยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินต้องใช้การตัดสินใจและความคิด สร้างสรรค์

สรุป ความเป็นอิสระต่อรับผิดชอบในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก

4.2) ความเป็นอิสระกับการกำกับดูแลที่ดี

แนวทางการวิเคราะห์ความเป็นอิสระอาจพิจารณาแยกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ได้แก่ ส่วนแรกบุคคล มักแบ่งฝ่ายเป็นเข้ากับเรา ส่วนที่สอง การกระทำหรือกรรม ทั้งก่อให้เกิดและรับการกระทำ หรือแสดงออกและรับรู้ และส่วนสุดท้าย ผลกรรม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นเขาหรือเรา และยังส่งผลโดยอ้อมต่อไปยังเขาและเราอีก พัวพันต่อเนื่องกันไปเป็นเกลียวความเป็นอิสระ

บุคคลจะมีความเป็นอิสระได้คงต้องเริ่มจากตัวเอง ด้วยความพยายามป้องกันรักษาจิตใจจากพันธนาการทางความเห็นหรือทิวทัศน์ที่ไม่ถูกต้อง ก่อนจะคิด-พูด-ทำ ซึ่งมักอยู่ในรูปที่คุ้นเคย ได้แก่ รัก โลก โกรธ หลง อารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของตนเป็นปัจจัยภายใน เช่น ชอบ ออยาก หลงเชื่อ เกลียด กลัว เกรงใจ ซึ่งต่างเป็นอาการตอบสนองของจิตใจต่อปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะผลกระทบที่อาจให้โทษได้ เช่น ภัยคุกคาม อันตราย อิทธิพล อำนาจ แรงกดดัน ความเสี่ยง ปัจจัยภายนอกจึงมีผลต่อปัจจัยภายใน ซึ่งส่งผลต่อความเป็นอิสระอีกทอดหนึ่ง

การกระทำของบุคคลเกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระในแต่ละบริบท ซึ่งขึ้นอยู่กับขอบเขต และเงื่อนไขตามบทบาท สิทธิ หน้าที่ อำนาจ และความรับผิดชอบของบุคคลนั้น แม้ว่าอาจแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด แต่คงเหมือนกันในหลักการสำคัญ เพราะเจตนาทำหน้าที่การกระทำ ซึ่งโดยทั่วไปประกอบด้วยหลายการกระทำย่อย ความเป็นอิสระจึงมีมิติของขั้นตอนด้วย เช่น วางแผน ดำเนินงาน บริหาร ควบคุม ติดตาม รายงาน ทุกขั้นตอนล้วนมีผลต่อความเป็นอิสระโดยรวมทั้งสิ้น การกระทำอาจส่งผลต่อความเป็นอิสระของบุคคลได้หลายลักษณะวิธี เช่น กระตุ้นยุยง ให้ประโยชน์ ใช้อิทธิพลบารมี สั่งการ แทรกแซง หากใช้ให้ถูกทางก็อาจช่วยเสริมความเป็นอิสระได้ แต่ถ้าใช้ผิดก็จะบั่นทอนความเป็นอิสระลง ผลกรรมเป็นสิ่งที่ทั้งหลายที่ตามมา ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ได้แก่ ผลสำเร็จ ผลงาน ผลกระทบ ผลตอบแทน ผลได้ผลเสีย ผลพลอยได้ ทั้งกลุ่มที่เป็นคุณกับกลุ่มที่เป็นโทษ ผลกรรมจึงเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความเป็นอิสระ

ความเป็นอิสระเป็นเรื่องของจิตสำนึกและเจตนารมณ์ของบุคคล ในกระบวนการตัดสินใจเลือกกระทำ หรือไม่กระทำ โดยคำนึงถึงผลกรรมที่จะเกิดขึ้น ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งต้องฟังให้มาก รู้ให้จริง ด้วยหลักการพื้นฐาน คือ เป็นกลาง เป็นจริง และเป็นธรรม ควบคู่กับ 3 เสาหลัก คือ เปิดเผยได้ ตรวจสอบได้ และเปรียบเทียบได้ บนรากฐานของความดี คุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม ความถูกต้องมีเหตุผล ความยุติธรรม ความสมดุล รวมถึงความเหมาะสมพอดี

ความเป็นกลาง คือพิจารณาทางเลือกบนพื้นฐานความคิดเห็นที่ถูกต้องที่สุด อย่างสุจริต ซื่อตรง โปร่งใส เปิดเผยได้ ไม่ว่าจะต่อหน้าหรือลับหลัง นั่นคือ ไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้าง ไม่ใช่อารมณ์ ความเป็นจริง คือพิจารณาไตร่ตรองข้อเท็จจริงแบบเที่ยงตรง ตรวจสอบได้ ด้วยสติปัญญา อย่างจริงใจ รอบคอบ ให้ครบถ้วนสมบูรณ์เพียงพอและเหมาะสมกับกรณี และความเป็นธรรม คือพิจารณาเหตุผล ความเป็นจริงตามธรรมชาติ อย่างสม่ำเสมอ เปรียบเทียบได้

แนวคิดเชิงป้องกันเบื้องต้นคือ กำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และข้อจำกัดทางสายสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียบางประการในการคัดเลือกสรรหาบุคคล โดยคาดหวังว่าจะลดโอกาสสูญเสียความเป็นอิสระไปบ้างตั้งแต่แรก และรักษาความเป็นอิสระไว้ได้ในระหว่างการทำหน้าที่ แต่ไม่อาจรับประกันได้ว่าต่อไปจะมีความเป็นอิสระเพียงใด หลายสาขาอาชีพมีจรรยาบรรณ นับว่าเข้มงวดขึ้น แต่ก็ยังไม่เพียงพออยู่ดี เพราะหัวใจอยู่ที่การยึดถือปฏิบัติจริงในแต่ละขณะจิต

คนเรามักคำนึงถึงตนเองก่อนเสมอ คือเราก่อนเขา บ่อยครั้งที่ไม่คิดถึงโทษต่อเขา หรือบางครั้งก็ลืมนึกถึงโทษต่อเรา ความเป็นอิสระที่อ่อนแอจึงมีส่วนทำให้เกิดปัญหาหลากหลาย หลายนาน เช่น ละเลย ล่วงละเมิด ฝ่าฝืน โกงกิน ทุจริต เล่นพวก ช่มเหรงรังแก ให้อำนาจในทางที่ผิด มี 2 มาตรฐาน

การประเมินความเป็นอิสระมักมองข้ามกระบวนการทำงาน และการปฏิบัติงานจริงในแต่ละขั้นตอน โดยมักสนใจเพียงผลลัพธ์ เพราะเป็นรูปธรรมเห็นได้ง่ายกว่า โดยเฉพาะกรณีเมื่อความเสียหายเกิดขึ้นอย่างชัดเจน จึงพอบอกได้ว่าอาจมีปัญหาความไม่เป็นอิสระ ส่วนกรณีอื่นคงไม่มีหลักฐานหรือเหตุการณ์ที่แสดงว่าสูญเสียความเป็นอิสระไปบ้างแม้แต่น้อย เหมือนการกลบเกลื่อนแม้ไม่ตั้งใจปกปิดก็ตาม ผลที่ตามมาจากการไม่รักษาความเป็นอิสระ ก็อาจไม่ปรากฏให้เห็นได้โดยตรงในรูปของความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่จนทำให้ไม่ค่อยสนใจกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นอิสระเป็นจุดอ่อนสำคัญของการกำกับดูแลที่ดี

ความเป็นอิสระในการกำกับดูแลที่ดีจึงพัฒนาได้จากการนำหลักการไปสู่การปฏิบัติจริง ด้วยกลไกสนับสนุน ได้แก่ แบ่งแยกหน้าที่ ควบคุมและตรวจสอบ และเปิดเผยข้อมูล ซึ่งต้องจัดเตรียมปัจจัยเสริมสร้างให้ครอบคลุมทุกบริบท คือ ปัจจัยแวดล้อม ปูรากฐาน ได้แก่ หลักการที่ยอมรับ มาตรฐานสากล กฎหมาย มาตรฐานทางวิชาชีพ รวมถึงศาสนาวัฒนธรรม

ถัดไป ปัจจัยจัดการวางแผนทาง ได้แก่ หลักการที่นำมาปรับใช้ในแต่ละองค์กร นโยบายระบบงาน รวมถึงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

สุดท้าย ปัจจัยทำการสร้างคุณค่า ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติอย่างจริงจัง ตามภารกิจอย่างเต็มความสามารถ โดยอาศัยหลักธรรมเป็นแนวปฏิบัติ โดยเฉพาะ มีสติ ละอายใจ อดทนอดกลั้น ประสิทธิผลของความเป็นอิสระคือสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการกำกับดูแลที่ดี การจะได้รับประโยชน์เต็มที่จากหลักการความเป็นอิสระนั้น ต้องปูรากฐาน วางแนวทาง และสร้างคุณค่า

ด้วยการปลูกฝังค่านิยมให้หยั่งรากลึกเป็นธรรมเนียมปฏิบัติและวัฒนธรรมองค์กรให้ได้ ประเมินผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือเห็นต่าง คิดดีหรือคิดร้ายและฟังเสียงความเจ็บปวดให้ดี

หลักการความเป็นอิสระส่งเสริมความดีให้คนเรามีการตัดสินใจที่ดีกว่า ได้ทางเลือกที่ดีกว่า เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่า แม้อาจไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุดก็ตาม เพราะความเป็นอิสระนั้นแม้ว่าจำเป็น แต่ยังต้องการคุณสมบัติอื่นอีก ความเป็นอิสระที่ถูกที่ควรจึงย่อมเป็นสิ่งดีอย่างแน่นอน แต่อย่าลืมนิสัยจิตทำดีอย่าให้เด่นจะเป็นภัย ไว้เตือนสติตัวเองในสังคมด้วย

สรุปได้ว่าความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมในการให้อำนาจและโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และให้รายงานการปฏิบัติงานของตนเอง มอบอำนาจบริหารให้ผู้ร่วมงาน ควบคุมการปฏิบัติงานของพวกเขาเอง และให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่

2.2 การบริหารงานทั่วไป

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า “บริหาร” มาจากคำว่า Administration มีความหมายเหมือนกับ คำว่า Management ฉะนั้น จึงมีการใช้ทั้งสองคำนี้ในลักษณะเดียวกัน แต่คำว่า Management มักจะใช้ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งเน้นในด้านผลกำไร แต่การบริหารงานในวงการศึกษ หรือการบริหารงานโครงการสุขภาพในสถานศึกษานั้น มิได้มุ่งหวังผลกำไรหรือขาดทุน จึงใช้คำว่า Administration จึงจะเหมาะสมที่สุด การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าทางสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ การบริหารงานที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ ซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ ไม่ว่าจะในครอบครัวหรือองค์การใด ย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมมีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554) กล่าวว่า บริบทที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร คือ การจัดการ หรือการบริหารองค์การ ให้สามารถ อยู่ได้อย่างมีเสถียรภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยรวบรวมเอากลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อความสำเร็จในเป้าหมาย โดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความประหยัด

ประภาพรธรรม รักเลี้ยง (2556) กล่าวว่า การบริหารเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามหากไม่มีการบริหารโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ

มีน้อยมาก หรือหากว่าสามารถดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จแต่จะพบว่า การดำเนินงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มากมาย อาทิ คน วัสดุ อุปกรณ์งบประมาณและเงินลงทุน และเทคนิควิธีการเป็นจำนวนมากและอาจใช้เวลายาวนาน การบริหารสามารถช่วยขจัดปัญหาเหล่านี้ได้ เพราะการบริหารจะมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบว่าจะทำอะไร(กำหนดวัตถุประสงค์) อย่างไร (ระบุกิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้) ที่ไหน (ระบุสถานที่) เมื่อใด (กำหนดวันเวลา) และโดยใคร (ระบุบุคคลที่รับผิดชอบ) ในขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนก็จะมี การประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง การติดตามและกำกับเพื่อควบคุมก้าวหน้าของงาน คุณภาพของงานปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ธงชัย สันติวงษ์ (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัด องค์การ การสั่งการ และการควบคุม กำลังพยายามของสมาชิกองค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

อำนาจ พลรักษา (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ในกรณีหน้าที่ทางการบริหาร นักทฤษฎี อาจจำแนกแตกต่างกัน เช่น จำแนกเป็น 7 หน้าที่ คือการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ เป็นต้น

สายทอง ไตรยะวิภาค (2558) ได้ให้ความหมายการบริหารว่าเป็นกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ หน้าที่การบริหารที่สำคัญได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม

ธนิสา คุประเสริฐ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นกระบวนการของกลุ่มบุคคลที่ต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กษพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562) หัวใจของการบริหาร คือ ผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามการคิดและตัดสินใจของผู้บริหารเป็นการลงมือกระทำหลังจากวางหลักการบริหารในขั้นตอนนี้ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์

เพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งบุคคลากรวัสดุงบประมาณ มาจัดการตามหลักการที่วางไว้โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้และนำทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดการภายใต้การบริหารงานโดยอิสระตามนโยบายการกระจายอำนาจ และการตัดสินใจของสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานการตัดสินใจที่ดีที่สุด ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของกิจกรรมที่วางไว้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมตามที่ระบุไว้ของสถานศึกษา ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยในการบริหาร

2.2.2 การบริหารงานทั่วไปกับการจัดการสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวว่า ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนตามแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้ เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก

3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็น สำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆอย่างกว้างขวาง

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่าง คือ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร ท้องถิ่น
 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 ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถาน ประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
 17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความ คล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมา ใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานงบประมาณ

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณอย่างเป็นอิสระคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้

2. เพื่อให้ได้ผลผลิตผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

3. เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่าง คือ

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่
ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานแล้วแต่ กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่าง คือ

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. การจัดทำบัญชีชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ความสะดวกต่างๆในการให้บริการการศึกษาทุกระดับมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการ บริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานทั่วไป

1. เพื่อให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี ความเลื่อมใสศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่าง คือ

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 8. การดำเนินงานธุรการ
 9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 11. การรับนักเรียน
 12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
 13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
 14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 15. การทัศนศึกษา
 16. งานกิจการนักเรียน
 17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 21. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงาน 4 กลุ่มงาน ตามบทบาทหน้าที่ของภาระงานประกอบด้วย กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มบริหารงานทั่วไป

2.3 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

2.3.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

พ.ศ. 2523 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษากำหนดให้มีกองการศึกษาพิเศษรับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส จึงแบ่งออกเป็นฝ่ายส่งเสริมการศึกษาพิเศษ และฝ่ายส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ พ.ศ. 2541 ได้ออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษาเป็นกองการศึกษาเพื่อคนพิการและกองการศึกษาสงเคราะห์เพื่อให้มีการจัดการศึกษา ให้แก่คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น พ.ศ. 2546 เนื่องจากมีการปฏิรูประบบราชการ ได้มีการปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาพระราชบัญญัติว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดให้การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับ

การศึกษาให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และกำหนดให้ต้องจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

2.3.2 บทบาทอำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1) ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

1.1) จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล

1.2) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.3) วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

1.5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบมา

2) ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่ง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ในสถานศึกษา รวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ

2.2) สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

2.3) วิจัย และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ

2.4) ผลิต วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาของคนพิการ

2.5) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

2.6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน

2.7) ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.9) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ที่อยู่ในความดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 172 แห่ง จำแนกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. โรงเรียนเฉพาะความพิการ 46 โรงเรียน ใน 37 จังหวัด

1.1 ประเภทพร่องทางสติปัญญา 19 โรงเรียน ใน 19 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

1.2 ประเภทพร่องทางการได้ยิน 21 โรงเรียน ใน 20 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

1.3 ประเภทพร่องทางการเห็น 2 โรงเรียน ใน 2 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

1.4 ประเภทพร่องทางร่างกายและการเคลื่อนไหว 4 โรงเรียน ใน 4 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการ มี 77 ศูนย์

2.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 13 ศูนย์ ใน 13 จังหวัด

2.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด 64 ศูนย์ ใน 64 จังหวัด

3. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 โรงเรียน ใน 43 จังหวัด

3.1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 โรงเรียน ใน 22 จังหวัด (รับนักเรียน แบบอยู่ประจำ)

3.2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 26 โรงเรียน ใน 24 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ จำนวน 25 โรงเรียน แบบไป – กลับจำนวน 1 โรงเรียน)

2.3.3 บริบททั่วไปของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร

1) ประวัติศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ จังหวัดยโสธร ที่ตั้ง 99 หมู่ 8 บ้านศาลาแดง ตำบลตาดทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร 35000 เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมให้คนพิการ สนับสนุนการเรียนการสอน การจัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องการจัดการครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา ในระยะแรกเริ่ม วันที่ 6 กรกฎาคม 2542

ตามมติคณะรัฐมนตรี เห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา ดำเนินการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดทั่วประเทศเพื่อจัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคณาจารย์สนับสนุนการเรียนการสอนการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาและจัดครูเดินสอนแก่คณาจารย์ที่เจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลและสถานศึกษาครอบครัวคนพิการ วันที่ 31 กรกฎาคม 2543 กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศจัดตั้ง ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธร โดยใช้โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร เป็นสำนักงานชั่วคราว

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร จัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมสำหรับคณาจารย์และดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) และเตรียมความพร้อมของคณาจารย์ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) พัฒนา และฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 3) จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุน การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ 4) จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) 5) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา 6) เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ 7) จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด 8) ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2) วิสัยทัศน์

“ภายในปี 2564 ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธร เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมีการบริหารจัดการเชิงระบบโดยชุมชนมีส่วนร่วมบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการได้ตามมาตรฐาน”

3) พันธกิจ

1. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล
2. พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล
4. พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
5. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการรับบริการให้กับผู้พิการในชุมชน

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกับชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

7. พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

8. พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน โดยการใช้เทคโนโลยี สื่อการเรียนรู้และสื่อภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้ตรงตามความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละประเภท

9. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู มีการศึกษา วิจัย หรือกรณีศึกษารายบุคคล เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

4) เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีผลการพัฒนา ประกอบด้วย

1.1 ผู้เรียนมีพัฒนาการตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ทักษะตามที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล หรือ แผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว

1.2 ผู้เรียนมีความพร้อมสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อหรือการส่งต่อเข้าสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือการอาชีพหรือการดำเนินชีวิตในสังคมได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

2.1 ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2 ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละ

บุคคล

3. ศูนย์ฯ มีกระบวนการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

3.1 ศูนย์ฯ มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนด

3.2 ศูนย์ฯ มีระบบการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

3.3 ศูนย์ฯ ดำเนินการพัฒนาวิชาการที่เน้นผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย

3.4 ศูนย์ฯ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

3.5 ศูนย์ฯ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่าง

มีคุณภาพ

3.6 ศูนย์ฯ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการเรียนรู้

4. ครูมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

4.1 ครูมีการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

- 4.2 ครูมีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4.3 ครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
- 4.4 ครูมีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน
- 4.5 ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
- 5) ข้อมูลผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลผู้บริหาร ครูและบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนประชากร
1	ผู้บริหาร	2
2	ครูและบุคลากร	32
รวม		34

2.3.4 บริบททั่วไปของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร

1) ประวัติโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร บ้านย่อ ตำบลย่อ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร กระทรวงการศึกษาธิการร่วมกับมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้จัดตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร ขึ้นโดยได้ประกาศ ณ วันที่ 27 เดือน กรกฎาคม ปีพุทธศักราช 2537 เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เนื่องในวโรกาสที่ พระองค์ทรงเถลิงถวัลย์ราชสมบัติครบปีที่ 50 นับเป็นโรงเรียน ราชประชานุเคราะห์ ลำดับที่ 28 โดยก่อสร้างบนพื้นที่สาธารณประโยชน์ เนื้อที่ 204 ไร่ 13 ตารางวา ณ.บ้านย่อ ตำบลย่อ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร ห่างจากตัวเมืองยโสธรไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ประมาณ 10 กิโลเมตร ในการก่อสร้างเบื้องต้นนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงได้พระราชทานเงิน เพื่อก่อสร้างหอนอนมาตรฐาน จำนวน 1 หลัง และเรือนพยาบาลจำนวน 1 หลัง ให้กับโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร และ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ โปรดกระหม่อมมอบให้ มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบร่วมกับกรมสามัญศึกษา

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร เป็นโรงเรียนประเภทรับนักเรียนอยู่ประจำเช่นเดียวกับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในการนี้เพื่อจัดการศึกษาให้แก่ นักเรียนที่ประสบกับความยากไร้ทางเศรษฐกิจ

สังคม ผู้ประสพภัยทางธรรมชาติ และส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ตลอดจนรับนักเรียนในพระราชานุเคราะห์

2) วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำด้านการจัดการศึกษา พัฒนาทักษะชีวิตสำหรับเด็กด้อยโอกาสสู่สากลให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม นำอาชีพตามแนวทางพระราชดำริหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3) พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ได้เรียนอย่างทั่วถึงและเต็มตามศักยภาพ
2. จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
3. จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และมีการบูรณาการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนและชุมชน

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์และดำรงชีวิตตามแนวทางพระราชดำริหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

6. ส่งเสริมสนับสนุนครู บุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเต็มตามศักยภาพ

7. ประสานความร่วมมือ ระหว่างองค์กรภาครัฐ เอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

4) เป้าประสงค์

นักเรียนด้อยโอกาสในเขตพื้นที่บริการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเต็มศักยภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุขตามแนวพระราชดำริหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5) ข้อมูลผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลผู้บริหาร ครูและบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนประชากร
1	ผู้บริหาร	5
2	ครูและบุคลากร	59
รวม		64

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ชาตนิ เหมือนโพธิ์ทอง (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

รัชนิดา นิลมณี (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) งานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2555) ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา : การสร้างทฤษฎีจากฐานราก มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับปรากฏการณ์การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา ในด้านรูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วม กระบวนการมีส่วนร่วม ระดับของการมีส่วนร่วม ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปัจจัยเงื่อนไขในการมีส่วนร่วม ผลกระทบของการมีส่วนร่วม และบทบาทของผู้เกี่ยวข้อง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัย พบว่าระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ระดับคือ 1) ระดับร่วมวางแผนตัดสินใจ 2) ระดับปฏิบัติการ 3) ระดับการรับประโยชน์ และ 4) ระดับการประเมินผล

จีระพงษ์ หอมสุวรรณและคณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ 4) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสมและคณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ณภิญรัตน์ ทัพขวา (2557) ได้สรุปการศึกษาการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ไว้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและสุนทรีย์ภาพ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักสูตร และ 6) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

นิสสากร พิมพ์ทอง (2557) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ สภาพปัจจุบันในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารครูและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากปานกลาง และน้อยตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารครูและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมากที่สุดตามลำดับ รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เป็นรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากหลักการการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ การกำหนดกลยุทธ์ การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล การดำเนินงานตามกลยุทธ์ โดยมีกลยุทธ์ทางจิตวิทยาที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการดังนี้ กลยุทธ์การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กลยุทธ์การจัดการความรู้และ กลยุทธ์การบริหารแบบยี่ดัวตุประสงค์ การประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน พบว่า ผู้บริหารกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการหลังการทดลอง และหลังการติดตามผลเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง และผู้บริหารกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมหลังการทดลองและหลังการติดตามผลเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารกลุ่มทดลองที่มีต่อรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยวิธีการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า ผู้บริหารกลุ่มทดลองมีความพึงพอใจมากและเห็นคุณค่าของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ทางจิตวิทยา และจะนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้ในการเสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อไป

สุมาลี ลิ้มเจียลพงษ์ (2558) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่มากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ตามลำดับ 2) คุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนคิดเป็นและทำเป็น ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตามลำดับ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฮฟเฟอร์แมน (Heffeman, 1992) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและสมาชิกในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับชาติ รัฐและท้องถิ่น ได้พยายามดำเนินการปรับปรุงให้ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับชาติ รุ่นและท้องถิ่น ได้พยายามดำเนินการปรับปรุงให้ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในคณะกรรมการ โดยโรงเรียนจะต้องเปลี่ยนทัศนคติทักษะความรู้และบทบาทของกลุ่มในการตัดสินใจมีส่วนร่วมบริหาร

ฟอสเตอร์ (Foster, 1993) ได้ศึกษาเรื่อง กลุ่มของผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนร่วม : ผลต่ออัตราของการเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน ผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนร่วม : ผลต่ออัตราของการเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน ผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน แบ่งได้ 2 กลุ่ม พบว่า 1) ผู้ปกครองที่เข้ามาในโรงเรียน จะพร้อมอาสาการทำงานต่างๆ ร่วมแสดงความคิดเห็นในการประชุมสภาของโรงเรียน จะส่งผลต่อนักเรียนโดยอ้อม 2) ผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอนจะช่วยทำการบ้านหรือทำโครงการร่วมกับบุตรหลานของตนเอง

เพอร์สัน (Person, 1994) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของ

ผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

บาก (Baksn, 1995) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและเจตคติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในค่าตอบแทนความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโตและความพึงพอใจในหัวหน้างาน การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พอตเตอร์ (Porter, 1995) ศึกษาการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ของวิทยาชุมชน เมืองบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชนเผชิญกับความต้องการการบริการที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติเทคโนโลยีข้อมูลพวกเขาจะต้องเผชิญกับความกดดันด้านการให้บริการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณและโอกาสความก้าวหน้าจำกัดการศึกษาครั้งนี้ เป็นการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อความพึงพอใจทางจิตวิทยา สังคม และอธิบายความต้องการของการบรรลุความต้องการด้วยทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ในทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ของการบริหารงานตามทฤษฎี Y ทฤษฎีสถานการณ์

ร็อค (Rock, 1996) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนระหว่างคณะกรรมการโรงเรียนและชุมชนในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนอาจเปลี่ยนแปลงรูปแบบการตัดสินใจโดยจัดหารูปแบบที่เข้ากันได้กับชุมชนโดยร่วมกันเสนอรูปแบบการติดต่อสร้างความสัมพันธ์ในการตัดสินใจแบบช่วยเหลือกัน คณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนช่วยเหลือในการตกลงใจหาวิธีการดำเนินการที่เป็นประโยชน์กับชุมชนมีการตกลงตัดสินใจในผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน

ซานเตียโกวาร์กัส (Santiago – Vargas, 2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการเรียนรู้และความสัมพันธ์กันของผู้บริหารงานวิชาการและผู้บริหารงานกิจการนักเรียน โดยพบว่าผู้บริหารงานวิชาการและผู้บริหารงานกิจการนักเรียนมีส่วนช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมายแต่ปัญหาของการทำงานร่วมกันก็คือการขาดความร่วมมือและประสานงานกันในการตัดสินใจหรือ การวางนโยบายต่างๆ ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อการพัฒนานักเรียน ดังนั้นในการปฏิบัติงานทั้งสองฝ่ายจึง ควรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

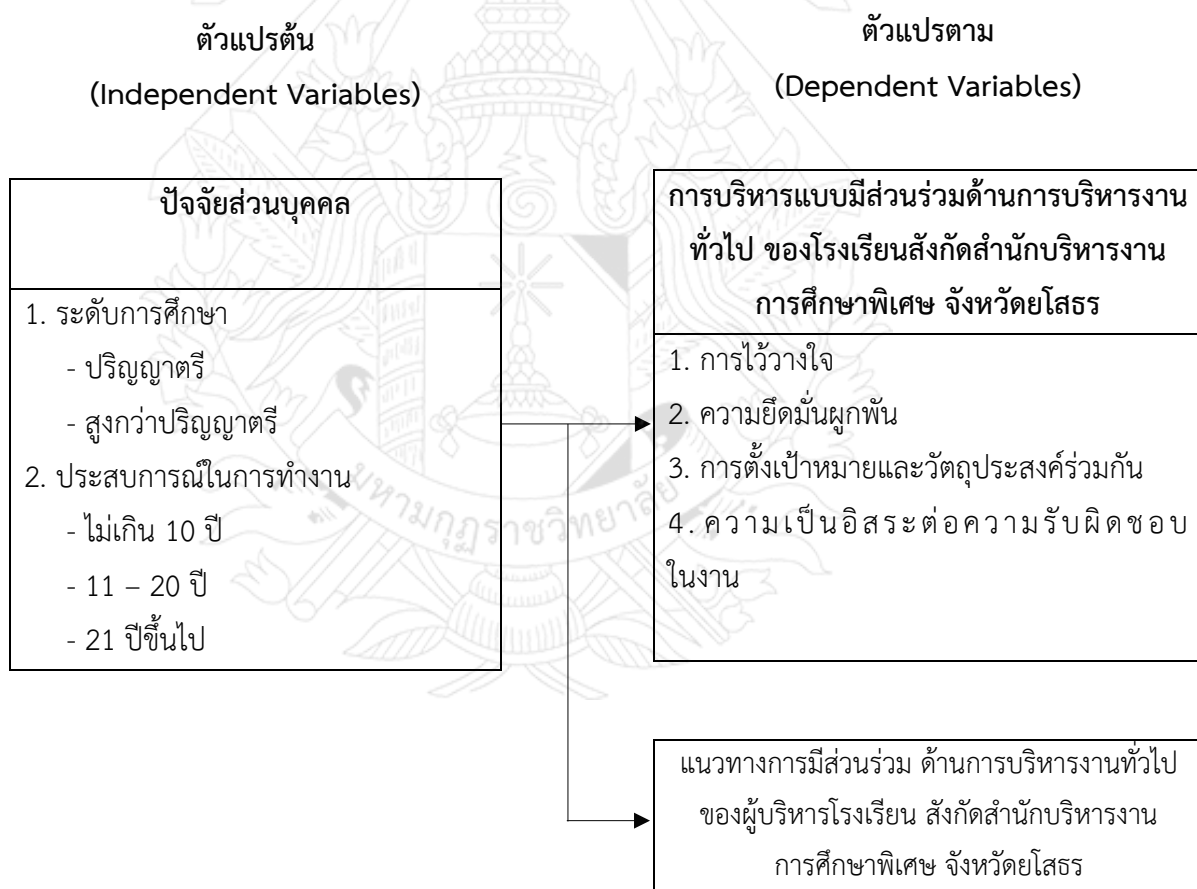
ฟรอสท์และคณะ (Frost and Others, 2010) ได้ทำการศึกษาในเรื่องของการส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักศึกษาด้วยความสัมพันธ์กันของฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการนักเรียน ซึ่งพบว่าการมีส่วนร่วม ร่วมกันของฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการนักเรียนที่ ประกอบไปด้วยการจัดหลักสูตรที่อ้างอิง

ประสบการณ์การเรียนรู้แบบกลุ่ม สภาพชีวิตนักเรียน และการบริการทางการเรียนจะมีส่วนช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษาประสบความสำเร็จมากขึ้น

สรุป จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและในต่างประเทศ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิจัยและอภิปรายผลต่อไป

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้อาศัยแนวคิด เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg) ประกอบด้วย การไว้วางใจ (Trust) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ซึ่งสามารถนำมาแสดงเป็นแผนภูมิขอบข่าย ดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการวิจัยตามวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

3.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ได้แก่ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร จำนวน 59 คน และ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร จำนวน 32 คน รวม 91 คน ผู้วิจัยใช้ประชากรเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1.2 กลุ่มเป้าหมาย ที่ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์

ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 6 แห่ง โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร

ที่	โรงเรียน/ศูนย์การศึกษาพิเศษ	จำนวนประชากร
1	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร	59
2	ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธร	32
รวม		91

ที่มา: ระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา กลุ่มสนผ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน http://data.bopp-obec.info/emis/schooldata-view.php?School_ID=1034711104&Area_CODE=0 (เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2564)

ตารางที่ 3.2 จำนวนผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ที่	โรงเรียน/ศูนย์การศึกษาพิเศษ	กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา
1	โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ธวัชบุรี	1
2	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 จังหวัดอุบลราชธานี	1
3	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 54 จังหวัดอำนาจเจริญ	1
4	ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร	1
5	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี	1
6	ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดร้อยเอ็ด	1
รวม		6

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบโดยถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร 4 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การไว้วางใจ

ด้านที่ 2 ความยึดมั่นผูกพัน

ด้านที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ด้านที่ 4 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ซึ่งแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert) (Likert, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นข้อคำถามที่สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน

1.2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.3) สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ใช้แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Scale)

2) แบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

2.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน

2.2) กำหนดประเด็นที่ต้องการทราบให้ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.3) สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การไว้วางใจ 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นที่ 1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถามซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence) เกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) โดยพิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์

ผลการตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้คะแนน 1.00 (คู่ได้ในภาคผนวก)

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่งเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974) ผลการประเมินได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 (ดูได้ในภาคผนวก ฉ)

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการวิจัยต่อไป

2) แบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นที่ 1 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

ขั้นที่ 2 นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง พบว่า ไม่มีอะไรต้องแก้ไข

ขั้นที่ 3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปใช้เก็บข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด นำเรียนผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาจากครูบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร โดยแจกแบบสอบถามพร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและให้กรอกแบบสอบถาม แล้วส่งคืนภายใน 7 วัน และนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 6 แห่ง

3.4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามในสภาพที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำมาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) ดังนี้

- 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไป ระดับ มากที่สุด
- 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไป ระดับ มาก
- 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไป ระดับ ปานกลาง
- 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไป ระดับ น้อย
- 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไป ระดับ น้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

- 1) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of congruence (IOC)
- 2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

3.6.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ยของประชากร (miu symbol) (มิว (μ))
- 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation) (ซิกม่า (σ))

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 1) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระ
แก่กัน (Independent Samples Test) ใช้ t-test
- 2) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีค่าย่อยมากกว่า
2 ค่าขึ้นไปใช้ F-test (ONE - WAY ANOVA)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

N	แทน จำนวนประชากร
μ	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร (miu symbol)
σ	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (Standard Deviation)
t-test	แทน ค่าสถิติที (t-Distribution)
F-test	แทน ค่าสถิติเอฟ (F-Distribution)
df	แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Significance)

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร โดยการสัมภาษณ์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน ของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 91 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้สอบถามสถานภาพจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอในรูปตารางและคำบรรยายดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
1. ปริญญาตรี	62	68.10
2. สูงกว่าปริญญาตรี	29	31.90
รวม	91	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ไม่เกิน 10 ปี	42	46.20
2. 11 – 20 ปี	27	29.70
3. 21 ปีขึ้นไป	22	24.20
รวม	91	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไปจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.47 ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.20 11 – 20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.70, 21 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงาน ทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการมีส่วนร่วม			
	μ	σ	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการไว้วางใจ	3.86	0.75	1	มาก
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	3.66	0.72	3	มาก
3. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.73	0.81	2	มาก
4. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	3.66	0.77	4	มาก
รวมเฉลี่ย	3.73	0.76	-	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ด้านการไว้วางใจ

ข้อ	ด้านการไว้วางใจ	ระดับการมีส่วนร่วม			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.14	0.70	1	มาก
2	ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงาน ไว้วางใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.78	0.72	4	มาก
3	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานและให้อำนาจการตัดสินใจ	3.89	0.78	2	มาก
4	ผู้บริหารและผู้ร่วมงานให้เกียรติซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.85	0.74	3	มาก
5	ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.65	0.80	5	มาก
รวมเฉลี่ย		3.86	0.75	-	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ด้านการไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานและให้อำนาจการตัดสินใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ด้านความยึดมั่นผูกพัน

ข้อ	ด้านความยึดมั่นผูกพัน	ระดับการมีส่วนร่วม			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	3.66	0.80	4	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพูดคุยปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรคขณะปฏิบัติงาน	3.81	0.66	2	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงาน โครงการ หรือ กิจกรรมที่ดำเนินการเป็นอย่างดี	3.42	0.81	7	มาก
4	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน	3.90	0.70	1	มาก
5	ผู้บริหารมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีเพื่อลดความขัดแย้งภายในหมู่คณะ	3.75	0.66	3	มาก
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาภายในองค์กรร่วมกัน	3.45	0.63	6	มาก
7	ผู้บริหารให้ข้อมูล แนะนำส่งเสริม และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.65	0.75	5	มาก
รวมเฉลี่ย		3.66	0.72	-	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ด้านความยึดมั่นผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพูดคุยปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรคขณะปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงาน โครงการ หรือ กิจกรรมที่ดำเนินการเป็นอย่างดีผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงาน โครงการ หรือ กิจกรรมที่ดำเนินการเป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ข้อ	ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระดับการมีส่วนร่วม			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติของผู้ร่วมงาน	3.64	0.93	5	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน	3.92	0.71	1	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน	3.88	0.68	2	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	3.75	0.92	3	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน	3.70	0.85	4	มาก
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.47	0.79	6	มาก
รวมเฉลี่ย		3.73	0.81	-	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ

ปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ข้อ	ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	ระดับการมีส่วนร่วม			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.49	0.70	5	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นที่จะสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ	3.73	0.85	3	มาก
3	ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และให้รายงานการปฏิบัติงานของตนเอง	3.74	0.80	2	มาก
4	ผู้บริหารมอบอำนาจบริหารให้ผู้ร่วมงาน ควบคุมการปฏิบัติงานของพวกเขาเอง	3.79	0.69	1	มาก
5	ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่	3.55	0.79	4	มาก
รวมเฉลี่ย		3.66	0.77	-	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมอบอำนาจบริหารให้ผู้ร่วมงาน ควบคุมการปฏิบัติงานของพวกเขาเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และให้รายงานการปฏิบัติงานของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.7- 4.9

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้าน การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการศึกษาสูงสุด				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านการไว้วางใจ	3.89	0.59	3.81	0.55	.612	.542
2. ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน	3.61	0.55	3.78	0.36	-1.804	.075
3. ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.70	0.68	3.79	0.51	-.680	.499
4. ด้านความเป็นอิสระต่อความ รับผิดชอบในงาน	3.65	0.66	3.68	0.38	-.219	.855
รวมเฉลี่ย	3.71	0.56	3.76	0.39	-.513	.610

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	ไม่เกิน 10 ปี		11 – 20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการไว้วางใจ	3.85	0.62	3.79	0.55	3.98	0.52
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	3.65	0.49	3.67	0.52	3.68	0.52
3. ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.68	0.64	3.76	0.58	3.77	0.70
4. ด้านความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	3.68	0.57	3.59	0.61	3.70	0.58
รวมเฉลี่ย	3.72	0.52	3.70	0.52	3.78	0.50

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คือ 1) ไม่เกิน 10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน, ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน 2) 11 – 20 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไว้วางใจ รองลงมาคือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน 3) 21 ปีขึ้นไป โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารโรงเรียน	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.484	2	.242	.714	.492
	ภายในกลุ่ม	29.812	88	.339		
	รวม	30.295	90			
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.013	2	.006	.025	.976
	ภายในกลุ่ม	23.151	88	.263		
	รวม	23.164	90			
3. ด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.157	2	.079	.190	.827
	ภายในกลุ่ม	36.316	88	.413		
	รวม	36.473	90			
4. ด้านความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.176	2	.088	.252	.778
	ภายในกลุ่ม	30.823	88	.350		
	รวม	31.000	90			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร โดยการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารจำนวน 6 คน พบว่า

1. ด้านการไว้วางใจ
 - 1.1 ควรไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร
 - 1.2 ควรไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการง่ายที่บุคคลจะมีส่วนร่วมในการทำงาน ตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมาย
 - 1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรสร้างสรรค์ผลงานของตนเองอย่างอิสระ
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน
 - 2.1 ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องมีความยึดมั่นผูกพันให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝักอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ
 - 2.2 บุคลากรทุกระดับมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมผู้บริหารในการบริหารองค์กร
3. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 - 3.1 องค์กรควรมีเป้าหมายที่มีจุดมุ่งหมายและทิศทางสำหรับอนาคตเพื่อการบริหารงาน
 - 3.2 การกำหนดเป้าหมายของผู้บริหารมีส่วนกำหนดมาตรฐานในการทำงานและการประเมินประสิทธิภาพของระบบ
 - 3.3 กำหนดเป้าหมายที่สนองความต้องการของสมาชิกในฐานะบุคคลที่สมบูรณ์
4. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน
 - 4.1 ควรให้ความเป็นอิสระในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านความเป็นอิสระในการจัดตารางในการทำงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และความเป็นอิสระในการเลือกวิธีในการทำงาน
 - 4.2 ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการตั้งเป้าหมายของตนเองตามการรับรู้ความสามารถของตนเอง ให้แรงเสริมกับตนเองในการทำงาน คาดหวังผลการทำงานของตนเอง และประเมินผลการทำงานของตนเอง
 - 4.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ ไม่ควบคุมจนเกินไป เพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ตามความคิดเห็นครูและบุคลากร 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธรตามความคิดเห็นครูและบุคลากร จำแนกตามระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร ซึ่งมีลำดับขั้นตอนดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน เมื่อพิจารณารายด้าน มีผลดังนี้

1.1 ด้านการไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ

ผู้ร่วมงานและให้อำนาจการตัดสินใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพูดคุยปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรคขณะปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการเป็นอย่างดี

1.3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการควบคุมกำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.4 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมอบอำนาจบริหารให้ผู้ร่วมงาน ควบคุมการปฏิบัติงานของพวกเขาเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และให้รายงานการปฏิบัติงานของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. สรุปแนวทางการมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารจำนวน 6 คน พบว่า

1. ด้านการไว้วางใจ

1.1 ควรไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร

1.2 ควรไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการง่ายที่บุคคลจะมีส่วนร่วมในการทำงาน ตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรสร้างสรรค์ผลงานของตนเองอย่าง

อิสระ

2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน

2.1 ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องมีความยึดมั่นผูกพันให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ

2.2 บุคลากรทุกระดับมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมผู้บริหารในการบริหารองค์กร

3. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3.1 องค์กรควรมีเป้าหมายที่มีจุดมุ่งหมายและทิศทางสำหรับอนาคตเพื่อการบริหารงาน

3.2 การกำหนดเป้าหมายของผู้บริหารมีส่วนกำหนดมาตรฐานในการทำงานและการประเมินประสิทธิภาพของระบบ

3.3 กำหนดเป้าหมายที่สนองความต้องการของสมาชิกในฐานะบุคคลที่สมบูรณ์

4. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

4.1 ควรให้ความเป็นอิสระในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านความเป็นอิสระในการจัดตารางในการทำงาน ความเป็น อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และความเป็นอิสระในการเลือกวิธีในการทำงาน

4.2 ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการตั้งเป้าหมายของตนเองตามการรับรู้ความสามารถของตนเอง ให้แรงเสริมกับตนเองในการทำงาน คาดหวังผลการทำงานของตนเอง และประเมินผลการทำงานของตนเอง

4.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่ควบคุมจนเกินไป เพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจได้นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมนั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจและอารมณ์ที่มากกว่าการกระทำเป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาการมีส่วนร่วมให้สมดุลไม่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มากเกินไป หรือการมีส่วนร่วมในลักษณะที่ไม่ใช่การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่แท้จริง เพราะแต่ละบุคคลสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้เพียงลำพังเพราะจำกัดด้วยความสามารถและทรัพยากรจึงต้องทำงานเป็นกลุ่มจึง

จะไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานและให้อำนาจการตัดสินใจ ผู้บริหารและผู้ร่วมงานให้เกียรติซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงาน ไว้วางใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน ร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม ต่างๆ ของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน และด้านความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพูดคุยปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรคขณะปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีเพื่อลดความขัดแย้งภายในหมู่คณะ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2545) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นกระบวนการของการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง อย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และเชี่ยวชาญของพวกเขา ในการแก้ไขปัญหาของการบริหารที่สำคัญ คืออยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ของการบริหารของพวกเขา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และประการสุดท้ายต้องให้ ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่เพียงแต่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความหวังใย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ลีเมเจียลพงษ์ (2558) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่มากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มี

ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แต่บุคลากรทุกคนก็ยังมีความต้องการที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานทั่วไป บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานการแก้ปัญหาและการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร และการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ روبบินส์ (Robbins, 1991) ให้ความหมายว่า เป็นการที่ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรด้วย เทคนิคการบริหารตามแนวคิดนี้ถือว่าการรวมเอาเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหารและวิธีการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขาและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หลุทธิ์ เขียวสะ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมการให้อำนาจและโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครู บุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องมี

ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วม รับผิดชอบการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการไว้วางใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นต้นแบบเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกำหนด โครงสร้างพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวทางและส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจแนวทางการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร

2) ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่นๆ ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร

บรรณานุกรม

1. หนังสือ

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (ม.ป.ป). “การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม.” เอกสารประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมวดวิชาการชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จิระพงษ์ หอมสุวรรณ และคณะ. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 15 ฉบับพิเศษ พุทธศักราช 2556.
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). *แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมมณี. (2547). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพร รักษ์เลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- พัชรพร ทวยสงฆ์. (2552). *นวัตกรรมการบริหาร*. นครศรีธรรมราช: ราชประชานุเคราะห์ 4.
- เมตต์เมตต์การุณจิต. (2550). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่นและราชการ*. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พรินท์.
- วินัย ดิสสงค์ และคณะ. (2552). *การบริหารโรงเรียนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเป็นภาษาและศิลปะ จำกัด.
- สมนึก ปัญญาสิงห์. (2542). *การทำงานแบบมีส่วนร่วม*. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สมเดช สีแสง. (2547). *คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. นครสวรรค์: ริมปีงการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2540). *รายงานการติดตามการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- _____. (2545). *ภาพอนาคตและกลยุทธ์: เราจะใช้ ICT เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนาฯ.
- _____. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตาม กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุธรรม ธรรมทัตตานนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนงค์ อนันตริยเวช. (2543). *การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย: การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย ดุลยเกษม, อรศรี งามวิทยาพงศ์. (2549). *ระบบการศึกษากับชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนวิจัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- อรทัย ก๊กผล. (2553). *การบริหารปกครองสาธารณะ:การบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- A. Bryman. (1986). *Leadership and Organization*. London: Poutedge & Kegan Paul.
- _____. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. London: Sage.
- Keith Davis, and John W. Newstrom. (1989). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities Educational and Psychological Measurement*.

- Lee J. Cronbach. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed). New York: Harper & Row Publisher.
- Likert, Rensis. (1961). *New Patterns of Management*. New York: Mc-Geaw Hall Book Compang.
- _____.(1967). *The Human Organization:Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill Book.
- Mayra E. Santiago – Vargas. (2010). “*The Relationship of Mental Models to Learning and Partnerships between Academic and Student Affairs Deans in Puerto Rican Undergraduate Education*”, ProQuest LLC , Ph.D. Dissertation , Walden University.
- McClelland, David C. (1961). *The Achievement Society*. New York: The Free Press.
- Person, James Luneeford. (1993). *An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina Community Colleges*. Dissertation Abstracts International. 53(9): 3071-A.
- Robbins, S.P. (1990). *Organization Theory Structure ,Design, and Applications*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robert A. Frost and Others. (2010). “*Enhancing Student Learning With Academic and Student Affairs Collaboration*”, Community College Enterprise v16 n1.
- Swansburg. (1996). *Management and Leadership for Nurse Managers*. Boston:Jones and Bartlett Publishers.
- Stauss. (1997). *Personne l:Managing human resource*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice – Hill.
- Vroom, V. H., & Deci, E. L. (1970). *Management and motivation*. London England: Penguin.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh.

2) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

- ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์*

มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชิดชนก รอดเงิน. (2553). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ดุขฎฐิบัณฑิต, สำนักวิทยาบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

ดิเรก อนันต์. (2556). *การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธัชพงศ์ มีแก้ว. (2557). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นัยนา นิลพนธ์. (2556). *คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปารณทัตต์แสนวิเศษ. (2555). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา: การสร้างทฤษฎีจากฐานราก*. ดุขฎฐิบัณฑิตครุศาสตรดุขฎฐิบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระครูใบฎีกาคณธรรมอดุลธมโม (ภาคพุล). (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่1*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระสุนทร วรสารโ จันทรโิต. (2553). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร,

รัชนิดา นิลมณี. (2554). *ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วินิจ เลิศศักดิ์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์. (2550). ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผล ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริกร ทิตยวงษ์. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุพัตรา จึงมีผลบุญ. (2557). การจ้างงานภายนอกกับผลการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

3) บทความในวารสาร

- ทิพวรรณ เสนจันทร์วุฒิชัย. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคจำปา 5 กลีบ. วารสารวิชาการ, 13(3), 36-38.
- ธวัชชัย พิกุลแก้ว และอมรชัย ต้นติเมธ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 1(2), 98-103.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงาน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 11(2), 75-79.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมย์ไธสง

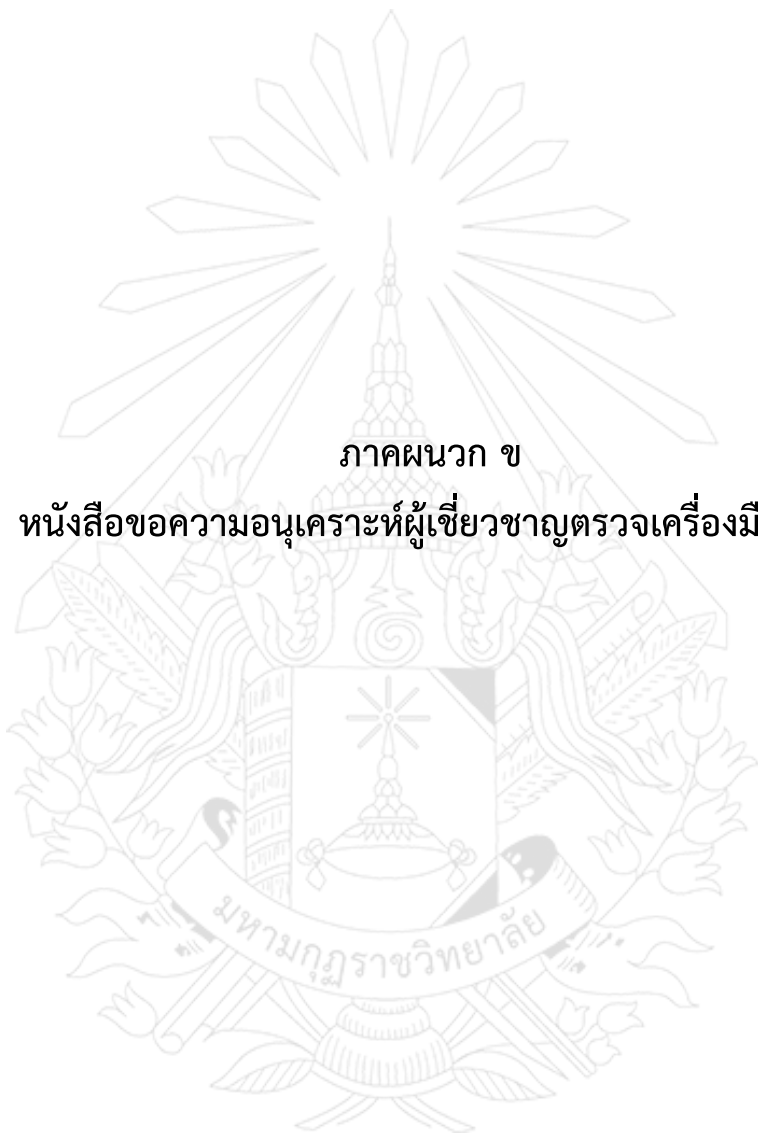
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2. นายพลากร ดวงเกตุ

วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา ประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ

3. นางสาวเพ็ญนภา พนมแก

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ ๐๘๘๖

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง

ด้วย นายพีรุดมิ สุ่มมาตย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๗๕๐๕๓๑๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร (PARTICIPATORY MANAGEMENT ON GENERAL ADMINISTRATION BY ADMINISTRATORS OF THE SPECIAL EDUCATION SCHOOLS IN YASOTHON PROVINCE)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/๐ ๐๕๖๙

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายพลากร ดวงเกิด นักวิชาการสถิติชำนาญการ

ด้วย นายพีรภูมิ สุ่มมาตย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๗๕๐๕๓๑๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร (PARTICIPATORY MANAGEMENT ON GENERAL ADMINISTRATION BY ADMINISTRATORS OF THE SPECIAL EDUCATION SCHOOLS IN YASOTHON PROVINCE)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติงานแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณีเย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา ๐๘-๐๑๙๑-๑๐๕๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๕๖๙

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางสาวเพ็ญภา พนมแก รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

ด้วย นายพิรุณ สุ่มมาตย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๗๕๐๕๓๑๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการ
บริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร (PARTICIPATORY MANAGEMENT ON
GENERAL ADMINISTRATION BY ADMINISTRATORS OF THE SPECIAL EDUCATION SCHOOLS IN
YASOTHON PROVINCE)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็น
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

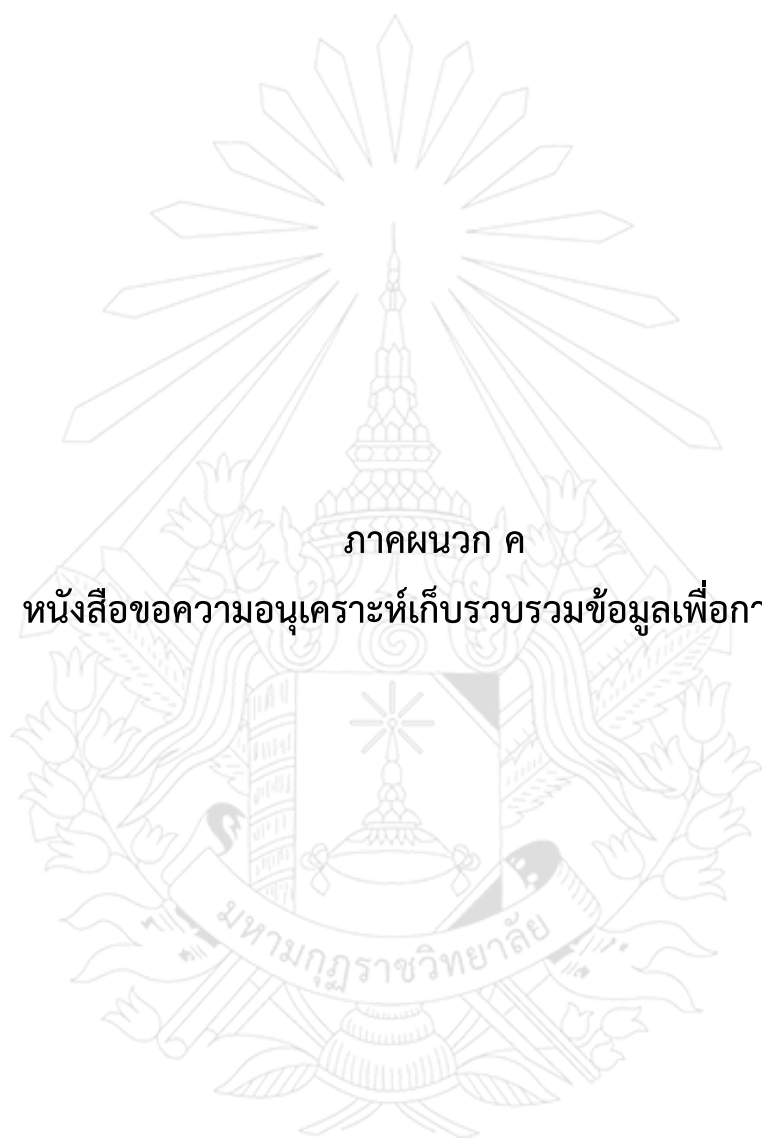
ปฏิบัติงานแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา ๐๘-๐๑๙๑-๑๐๕๘



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียงเมือง ตำบลผู้ตรังจาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 25111, 2565
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๒๖๖

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง **ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น**

เจริญพร ดร.กำพล พากักดี ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธร

ด้วย นายพีรฤดี สุ่มมาตย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๗๕๐๕๓๑๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการ
บริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร (PARTICIPATORY MANAGEMENT ON
GENERAL ADMINISTRATION BY ADMINISTRATORS OF THE SPECIAL EDUCATION SCHOOLS IN
YASOTHON PROVINCE)” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นในหน่วยงานของท่าน
เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

ด้วย ขอแสดงความ

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุมัติขอข้อมูลจากคุณ อ. โอภาส

เพื่อโปรดทราบ: [x] เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
00๗ ม.สว.มกุฏ มจร.จ.ร้อยเอ็ด วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ขอความอนุเคราะห์ให้เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น

ขอเจริญพร

ด้วย ขอแสดงความ

[x] เพื่อโปรดทราบ [] เพื่อโปรดพิจารณา
เห็นความชอบ.....

(นางสาวเครือวัลย์ คุณแก้ว)
พนักงานธุรการ

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติงานแทนอธิการบดี รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธร

(นางพิมพ์ภัทร์ นามแก้ว)

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๐๑๙๑-๑๐๕๘

นางพิมพ์ภัทร์ นามแก้ว
อธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธร

ที่ อว ๗๙๑๗/๑ ๐ ๒๖ ๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร คร.สุภาพร พากักดี ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๘ จังหวัดยโสธร

ด้วย นายพีรภูมิ สุ่มมาตย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๗๕๐๕๓๑๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร (PARTICIPATORY MANAGEMENT ON GENERAL ADMINISTRATION BY ADMINISTRATORS OF THE SPECIAL EDUCATION SCHOOLS IN YASOTHON PROVINCE)” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติงานแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา ๐๘-๐๑๙๑-๑๐๕๘



ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับ
ครูและบุคลากร ในโรงเรียน /ศูนย์การศึกษาพิเศษ
2. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อความตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด และหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นายพีรวุฒิ สุ่มมาตย์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ระดับการศึกษา <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
2	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="radio"/> ไม่เกิน 10 ปี <input type="radio"/> 11 – 20 ปี <input type="radio"/> 21 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง
เพียงช่องเดียว ในแต่ละข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก
ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การไว้วางใจ							
1	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน						
2	ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงาน ไว้วางใจว่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ						
3	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน และให้อำนาจการตัดสินใจ						
4	ผู้บริหารและผู้ร่วมงานให้เกียรติซึ่งกันและกันในการ ปฏิบัติงาน						
5	ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย						
ความยึดมั่นผูกพัน							
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ						
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพูดคุยปรึกษาหารือ เมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรคขณะปฏิบัติงาน						
8	ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงาน โครงการ หรือ กิจกรรมที่ดำเนินการเป็นอย่างดี						
9	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน						

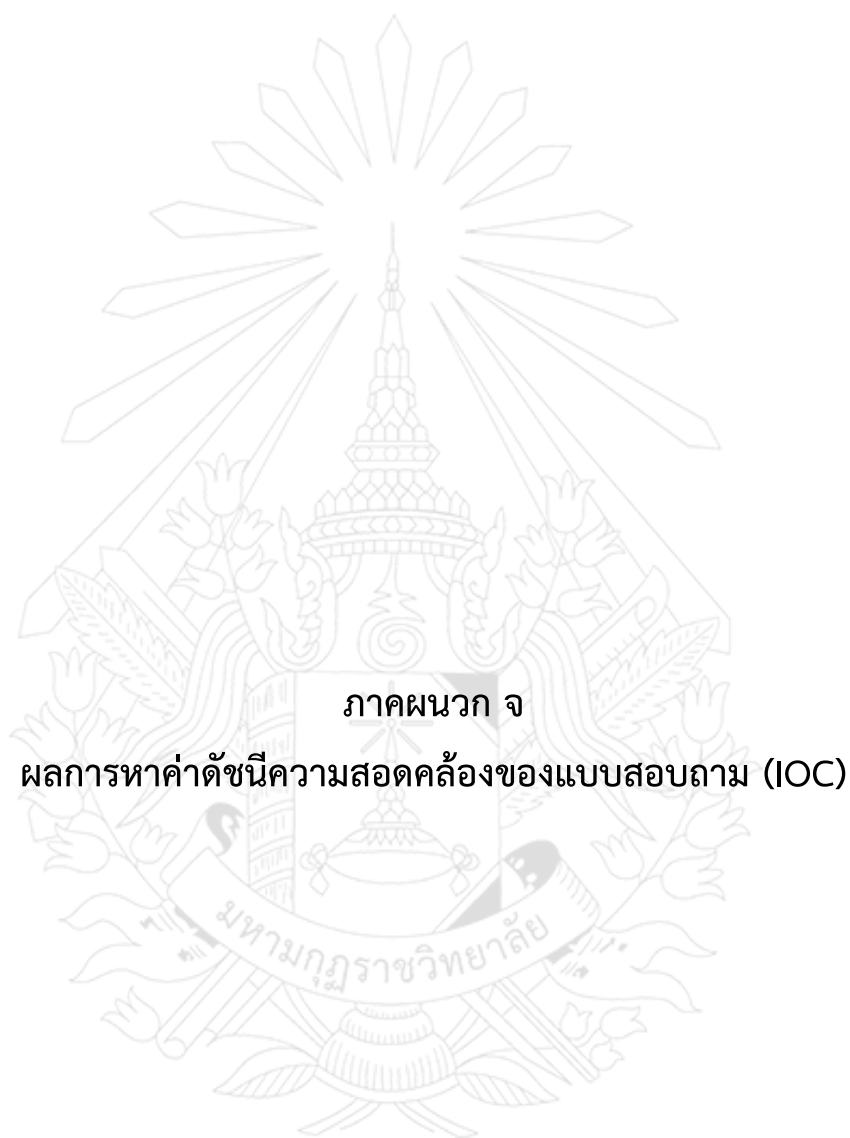
10	ผู้บริหารมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีเพื่อลดความขัดแย้งภายในหมู่คณะ						
ข้อที่	พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาภายในองค์กรร่วมกัน						
12	ผู้บริหารให้ข้อมูล แนะนำส่งเสริม และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ						
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน							
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติของผู้ร่วมงาน						
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน						
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน						
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม ต่างๆ ของโรงเรียน						
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน						
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง						
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน							
19	ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน						
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ						

21	ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และให้รายงานการปฏิบัติงานของตนเอง						
----	---	--	--	--	--	--	--

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
22	ผู้บริหารมอบอำนาจบริหารให้ผู้ร่วมงาน ควบคุมการปฏิบัติงานของพวกเขาเอง						
23	ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่						

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม





แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลคะแนนรวม	ค่า IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การไว้ใจ						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความยึดมั่นผูกพัน						
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน						
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลคะแนนรวม	ค่า IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน						
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ฉ
ค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	82.73	121.789	.519	.938
x2	83.33	120.920	.713	.935
x3	82.97	123.551	.434	.939
x4	83.07	122.892	.525	.938
x5	83.30	121.803	.742	.936
x6	83.23	122.530	.654	.936
x7	83.37	120.654	.716	.935
x8	83.83	117.178	.588	.938
x9	83.17	118.420	.813	.934
x10	83.33	121.816	.645	.936
x11	83.53	121.154	.695	.936
x12	83.43	119.909	.641	.936
x13	83.50	117.569	.500	.940
x14	83.10	116.507	.877	.933
x15	83.20	119.752	.755	.935
x16	83.10	119.955	.519	.938
x17	83.37	119.206	.535	.938
x18	83.77	121.771	.564	.937
x19	83.80	119.407	.681	.936
x20	83.33	115.816	.789	.934
x21	83.27	121.651	.507	.938
x22	83.03	121.895	.625	.936

x23	83.43	120.875	.545	.938
-----	-------	---------	------	------

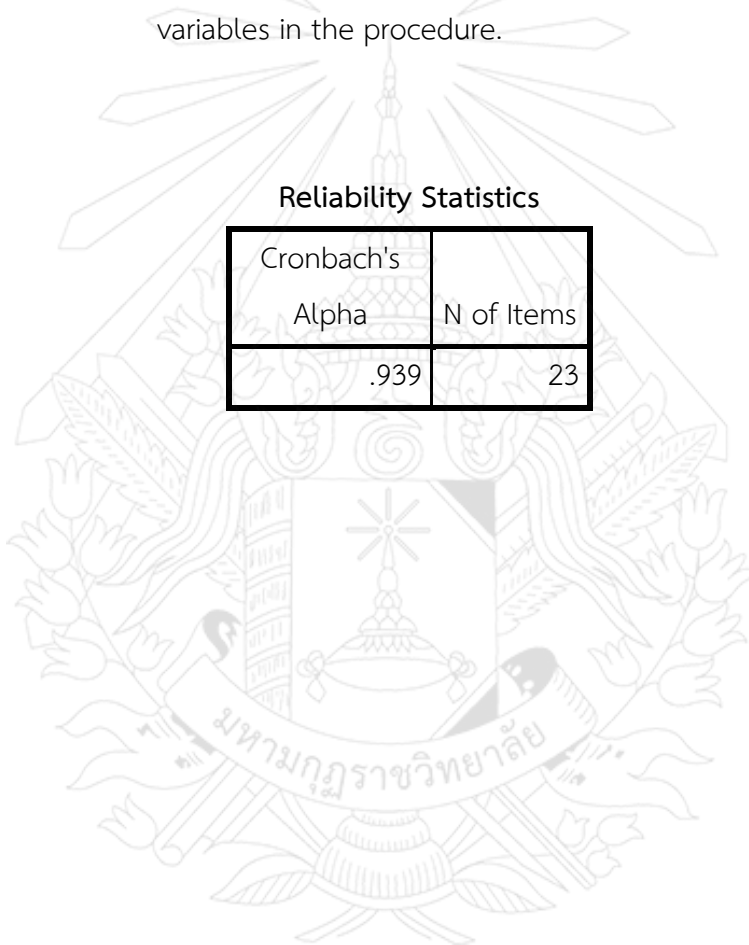
Case Processing Summary

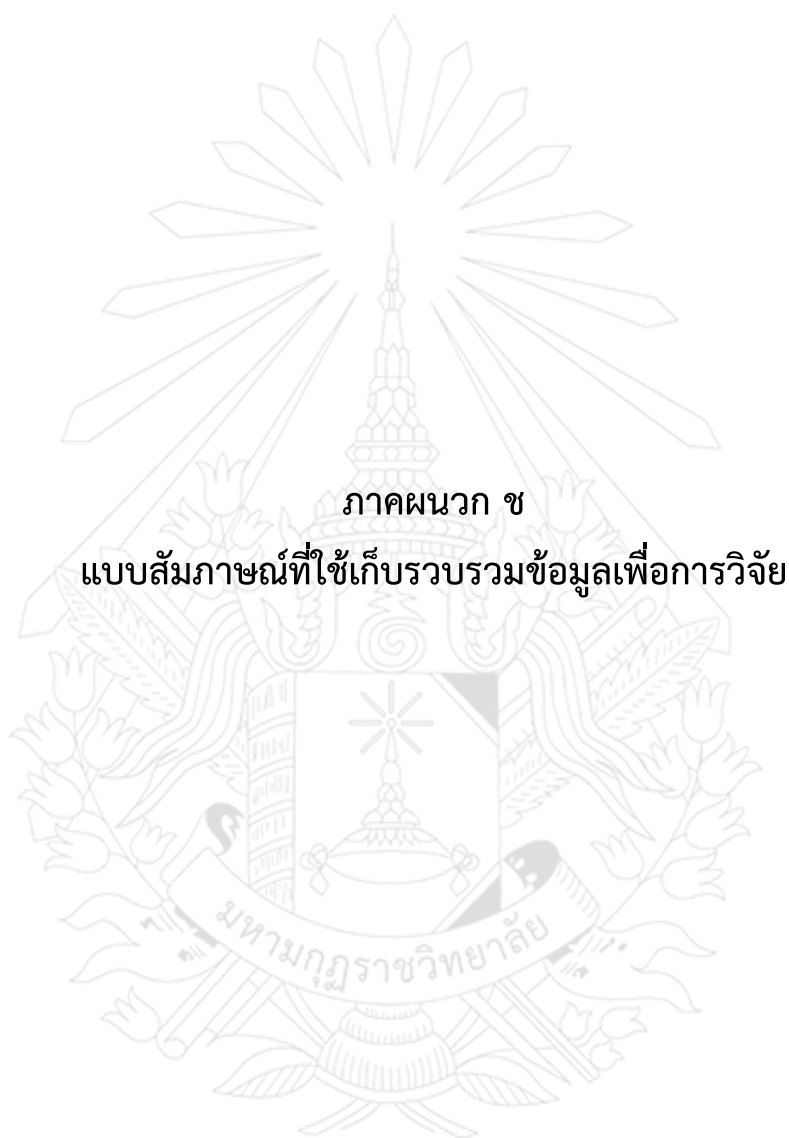
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	23





ภาคผนวก ช
แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน/ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
 - 1) การไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำที่บุคคลรู้สึกยินดีหรือเต็มใจที่จะกระทำให้กับอีกบุคคลหรือกลุ่มอื่นๆ หรือเป็นการแสดงความเชื่อมั่น ความรู้สึก และการกระทำของบุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่น ในการกระทำที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสามารถพยากรณ์ได้ รวมถึงการตัดสินใจในผู้อื่นที่มีผลกระทบต่อตนเองเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่บุคคลจินตนาการหรือวางแผนที่จะบรรลุหรือบรรลุในอนาคต สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันที่ซึ่งนำบุคคลพยายามบรรลุเป้าหมายนั้น
 - 2) ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลมีสภาวะจิตใจเชิงบวกกับงาน การได้รับความรู้สึก เติมเต็มจากงาน มีพลังในการทำงานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งในการทำงาน มีการอุทิศตัว ให้กับงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน และมี จิตใจจดจ่อมุ่งมั่นในการทำงาน
 - 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่บุคคลจินตนาการหรือวางแผนที่จะบรรลุหรือบรรลุในอนาคต สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันที่ซึ่งนำบุคคลพยายามบรรลุเป้าหมายนั้น

4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ เปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และ วิธีปฏิบัติงานให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณมาในโอกาสนี้ด้วย

นายพีรฤติ สุ่มมาตย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม
ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยโสธร
ทำการสัมภาษณ์เมื่อ วันที่... เดือน... ปี..... เริ่มสัมภาษณ์เวลา..... ถึงเวลา.....
สถานศึกษา.....
ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์..... ตำแหน่ง.....

คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการไว้ใจ ในประเด็นเหล่านี้อะไรบ้าง

1.1 การยอมรับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน.....

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

1.2 การมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงาน.....

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

1.3 การกำหนดหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน.....

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

1.4 การให้เกียรติซึ่งกันและกัน.....

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

1.5 การให้อิสระในการพัฒนาศักยภาพแก่ผู้ร่วมงาน.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ในประเด็นเหล่านี้อย่างไรบ้าง

2.1 การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ.....

.....

.....

.....

2.2 การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ เมื่อเกิดปัญหา.....

2.3 การสนับสนุนการดำเนินงาน โครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเป็นอย่างดี.....

.....

.....

.....

2.4 การแสดงความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน.....

.....

.....

.....

2.5 การสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดี.....

.....

.....

.....

2.6 การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน.....

.....

.....

.....

2.7 การให้ข้อมูลแนะนำส่งเสริม และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในประเด็นเหล่านี้อย่างไรบ้าง

3.1 การเปิดโอกาสให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมายและ
วัตถุประสงค์.....

3.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน.....

3.3 การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน.....

3.4 การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนดำเนินงาน.....

3.5 การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงาน.....

3.6 การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงาน.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ในประเด็นเหล่านี้อย่างไรบ้าง

4.1 การให้อิสรภาพและอำนาจผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน.....

.....

.....

.....

4.2 การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....

.....

.....

.....

4.3 การให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมาย.....

.....

.....

.....

4.4 การมอบอำนาจให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง.....

.....

.....

.....

4.5 การให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงาน.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณที่ท่านให้ความกรุณา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายพีรฤทธิ สุ่มมาตย์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2534
ที่อยู่ปัจจุบัน	99 หมู่ 15 ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง มทร. ว.ขอนแก่น
พ.ศ. 2556	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มทร. ว.ขอนแก่น
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556 – 2558	ครูอัตราจ้าง ประจำแผนกก่อสร้าง – โยธา วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
พ.ศ. 2558- 2561	พนักงานราชการ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ธวัชบุรี
พ.ศ. 2561- 2563	ครูผู้ช่วย ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธร
พ.ศ. 2563- ปัจจุบัน	ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธร

