

การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

TEACHER PARTICIPATION IN PUBLIC SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE JURISDICTION OF CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

พัชรี มนัสสนิท

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2560

การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

TEACHER PARTICIPATION IN PUBLIC SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE JURISDICTION OF CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

พัชรี มนัสสนิท

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2560



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

Teacher Participation in Public School Administration under the Jurisdiction of
Chanthaburi Primary Educational Service Area Office

พัชรี มนัสสนิท

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์)

.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.ภุชงค์ บุญอภัย)

.....กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.ชวนพบ เอี่ยวสานุรักษ์)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)

วันที่ 16 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560

พัชรี มนัสสนิท. (2560). **การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ธนิก คุณเมธีกุล ค.ด. (บริหารการศึกษา) ประธานกรรมการ

ภุชงค์ บุญอภัย ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 333 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Patcharee Manassanit. (2017). **Teacher Participation in Public School Administration under the Jurisdiction of Chanthaburi Primary Educational Service Area Office.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Thanique Kunametheekoon Ph.D. (Educational Administration) Chairman

Puchong Boonapai Ph.D. (Educational Administration) Member

Abstract

The purposes of this research were to study and compare teacher participation in public school administration under the jurisdiction of Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, classified by gender, working experience, and school size. The research sample was drawn by stratified random sampling. It included 333 permanent teachers in schools under the jurisdiction of Chanthaburi Primary Educational Service Area Office. The research instrument for data collection was a five - rating scale questionnaire. The data were analyzed using percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variation.

The research findings were as follows: 1) The overall teacher participation in public school administration was ranked as the high level; 2) There were no statistically significant differences with respect to teacher participation when classified by gender and working experience; 3) Teacher participation, when classified by school size, was different at the statistically significant level of .01.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ดร. ธนิก คุณเมธีกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร. ภุชงค์ บุญอภัย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่ได้ให้ความร่วมมือในตอบแบบสอบถาม และบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ จนบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีประโยชน์ต่อวงการศึกษาไทย นักวิชาการ บุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีนี้แด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

พัชรี มนัสสนิท

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	ประโยชน์ของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
	สมมุติฐานในการวิจัย	7
2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	8
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	8
	ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	8
	ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา	10
	กระบวนการบริหารสถานศึกษา	11
	ภารกิจการบริหารงาน	12
	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	17
	ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	17
	ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	18
	รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม	20
	ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม	22
	ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	26
	บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี	29
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	29
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	32
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
	งานวิจัยต่างประเทศ	38
	งานวิจัยในประเทศ	39

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	43
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	43
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
	การวิเคราะห์ข้อมูล	46
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4	**การวิเคราะห์ข้อมูล**	48
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	61
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	61
	วิธีดำเนินการวิจัย	61
	สรุปผลการวิจัย	63
	อภิปรายผล	64
	ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม		68
ภาคผนวก		73
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	74
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	76
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	84
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	89
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	94

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 96

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ขนาดและประชากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	29
2	ขนาดและประชากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	32
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี	44
4	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา	49
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม	50
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ	51
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ	52
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล	53
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป	54
10	ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ	55
11	ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	56

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

12 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา. 57

13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม..... 58

14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ..... 59

15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล..... 59

16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป..... 60

17 ผลสรุปค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ..... 90

18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี..... 95

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย…….……..…….....…	7

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมา

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมที่มีคุณธรรม คุณภาพ และประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาดังกล่าวจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 5) ประกอบด้วย การตัดสินใจโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School-based Decision Making) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ยึดผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการมีส่วนร่วม (Participation) โดยกำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับดูแล รวมถึงการกระจายอำนาจ (Decentralization) การบริหารจัดการศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้แก่คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ

สถานศึกษานับว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพราะเป็นหน่วยทางสังคมซึ่งมีหน้าที่ในการขัดเกลา อบรม สั่งสอนเยาวชนไทยให้เจริญงอกงามเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย ผลของการดำเนินงานจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กอปรกับครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิด หลักการ และกระบวนการในการนำทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "คน" เป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัย ในการบริหารงาน ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทุกคนที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการบริหารสถานศึกษา นับตั้งแต่การวางแผนการติดตาม ประเมินผลงาน การประชาสัมพันธ์ การกระจายอำนาจ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพียงพอและถูกต้อง ซึ่งเป็น

สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีมาตรฐานก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย หากบุคลากรร่วมมือร่วมใจกันทำงานไปสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน สถานศึกษาก็จะมีเสถียรภาพได้เช่นกัน โดยอาศัยผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นหลักในการปฏิบัติงาน (จันทรานี สงวนนาม. 2551 : 12)

ขอบข่ายและภารกิจในการบริหารและจัดการสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ดังที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว สะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผลคุณภาพนักเรียนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้โดยยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน สำหรับการบริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย (ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ. 2550 : 10) ในขณะที่การบริหารงานทั่วไปเป็นงานเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารองค์การ ให้การสนับสนุนงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยการ ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2551 : 21)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองคุณภาพและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา รอบที่ 2 ปี พ.ศ. 2549 - 2553 จำนวน 30,000 แห่ง ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ถึง 2 ใน 3 ของโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งมีนักเรียนประมาณ 4.5 ล้านคน สถานศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานส่วนมากจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารซึ่งไม่ผ่านตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษาได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ การส่งเสริมกิจกรรม การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ถึงแม้ว่าจะเป็นมาตรฐานของผู้บริหารในภาพรวมของสถานศึกษา แต่ทว่าแนวทางดำเนินการนั้น บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องร่วมกันปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงาน

ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นหลักในการปฏิบัติ ทั้งนี้สถานศึกษาซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่ขาดแคลนด้านบุคลากร ซึ่งเป็นปัญหาที่สถานศึกษาไม่สามารถแก้ไขให้หมดสิ้นได้ อีกทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2558 : 5) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางจัดการสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้น สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างทัดเทียมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการนำสารสนเทศที่ได้รับไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,172 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2558 : 5) และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,282 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2558 : 6) รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,454 คน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 333 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มและครูผู้สอนเป็นหน่วยในการสุ่มแบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 77 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 104 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 152 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 เพศ จำแนกเป็น

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1.2.1 ประสบการณ์น้อย

1.2.2 ประสบการณ์มาก

1.3 ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

1.3.2 สถานศึกษาขนาดกลาง

1.3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้แก่

2.1 การบริหารงานวิชาการ

2.2 การบริหารงานงบประมาณ

2.3 การบริหารงานบุคคล

2.4 การบริหารงานทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

สถาบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูผู้สอน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน รับผิดชอบ ตัดสินใจ ดำเนินงาน แก้ไขปัญหา ประเมินผล และรับผลประโยชน์จากการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน โดยผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำสาระหลักสูตรตามความต้องการของนักเรียน ชุมชนท้องถิ่น การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การจัดหาสื่อ นวัตกรรม และ/หรือเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน การจัดหาแหล่งเรียนรู้ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา การแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพให้แก่นักเรียน การวางระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การร่วมมือในการพัฒนาวิชาการแก่บุคคล องค์กร หรือหน่วยงาน การส่งเสริมสนับสนุนความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การเร่งรัดคุณภาพและมาตรฐานงานวิชาการของสถานศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการบริหารงบประมาณ การจัดทำแผนดำเนินงานงบประมาณและจัดตั้งงบประมาณประจำปี การกำกับและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชีการเงินของสถานศึกษา การตรวจสอบและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ ภายในสถานศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด การจัดหา ดูแล และการเก็บรักษาเงินงบประมาณและนอกงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบการจัดซื้อและจัดจ้าง การตรวจสอบบัญชีการรับ - จ่ายและทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษา การระดมทรัพยากรจากหน่วยงาน การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่าย การจัดครุภัณฑ์สวัสดิการและกองทุนการศึกษา การประเมินผลการดำเนินงานงบประมาณ

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษา นับตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การประเมินความต้องการบุคลากร วางแผนกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรของสถานศึกษา การสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างเป็นระบบ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพิจารณามอบหมายงานให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากรทาง การศึกษา การส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยและดำเนินการทางวินัย การพิจารณาความดีความชอบ การโอนย้ายบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความเป็นธรรม

4. การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่น ประกอบด้วย การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน การจัดทำโครงการให้บริการแก่ชุมชน การประชาสัมพันธ์งานของสถานศึกษา การจัดทำข้อมูลและพัฒนาระบบสารสนเทศของสถานศึกษา การจัดทำสำมะโนนักเรียน การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษา การประสานงานกับองค์กรอื่น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า หรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของสถานศึกษา โดยยึดจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลัก แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบควบคุมดูแลจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอแก่งหางแมว และอำเภอนายายอาม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบควบคุมดูแลจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเขาคิชฌกูฏ อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอสอยดาว อำเภอขลุง อำเภอมะขาม และอำเภอโป่งน้ำร้อน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยยึดระเบียบการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
   1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
   1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
   1.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
   1.4 ภารกิจการบริหารงาน
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
   2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
   2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
   2.3 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม
   2.4 ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม
   2.5 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
   3.1 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
   3.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
   4.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กู๊ด (Good. 1973 : 211) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจ

ในสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

รัตนา กาญจนพันธ์ และสมพิศ โห้งาม (2549 : 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการ การควบคุม การจัดบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน งานอาคารสถานที่ งานด้านการติดต่อสื่อสาร งานด้านงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ ตลอดจนงานที่มีความสัมพันธ์กับชุมชน

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2550 : 31) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ และเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2552 : 32) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนด

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 51) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

สุวรรณา โชติสุกานต์ (2552 : 12) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการทำงานที่ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชน สังคม องค์กร ภาครัฐและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมภาคภูมิใจ

จำเนียร พลหาญ (2553 : 12) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนในสังคม โดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้คนในสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเกิดการพัฒนาทางด้านความสามารถ ทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและแก่ประเทศชาติ

สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลในสถานศึกษาร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยผ่านกระบวนการ ทั้งที่มีระเบียบแบบแผนและไม่มีระเบียบแบบแผน

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2550 : 15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาช่วยให้คุณภาพของมนุษย์ดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งให้เกิดการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกด้วย

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 20) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาช่วยให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 39) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ

วันวิสา ยังช่วย (ออนไลน์. 2556) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีส่วนช่วยในการประสานงานให้บุคคลต่างในสถานศึกษา ๆ ปฏิบัติงานร่วมมือกันให้เป็นไปได้ด้วยดี ตลอดจนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและตรงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (ออนไลน์. 2557) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนจะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง หรือจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และ ทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

ไวลส์ (Wiles. 1955 : 13) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์การจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานการจัดสายการบังคับบัญชาและการกำหนดหน้าที่

3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการและให้พ้นจากงาน

4. การอำนวยการสั่งการ (Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชา

5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติขององค์การเพื่อให้สมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินการ

7. การจัดงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้จ่ายและการตรวจสอบด้านการเงิน

เซอร์จิโอเวนนิ (Sergiovanni. 1983 : 112) กล่าวว่า ขั้นตอนการบริหารที่รู้จักกันโดยทั่วไป คือ “POSDCORB” ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารบุคลากร (Staffing) การตัดสินใจสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดงบประมาณ (Budgeting)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2551 : 21) กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. การจัดองค์การ (Organizing) แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิผล การจัดองค์การ จึงหมายถึงการนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิผล การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวยการ (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 19) กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษามี 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 31) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การหรือ (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การสั่งงาน (Directing) และการควบคุมงาน (Controlling)

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางและขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการของสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงานและการควบคุมงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภารกิจการบริหารงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 28)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

1. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้กับสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายและภารกิจดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.7 การนิเทศการศึกษา

1.8 การแนะแนวการศึกษา

1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการให้แก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

สถาบันวิทยบริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ

2.1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา

2.1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา

2.1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

2.2 การจัดสรรงบประมาณ

2.2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา

2.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ

2.2.3 การโอนเงินงบประมาณ

2.3 การตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.4.1 การจัดการทรัพยากร

2.4.2 การระดมทรัพยากร

2.4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์

2.4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

2.4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารการเงิน

2.5.1 การเบิกเงินจากคลัง

2.5.2 การรับเงิน

2.5.3 การเก็บรักษา

2.5.4 การจ่ายเงิน

2.5.5 การนำส่งเงิน

2.5.6 การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี

2.6 การบริหารบัญชี

2.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

2.7.2 การจัดหาพัสดุ

2.7.3 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

2.7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. การบริหารงานบุคคล

เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยขอบข่ายและภารกิจดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

3.1.2 การกำหนดตำแหน่ง

3.1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.2.1 การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการกรณีได้รับมอบอำนาจ

3.2.2 การจ้างลูกจ้างประจาและลูกจ้างชั่วคราว

3.2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

3.2.5 การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจา และลูกจ้างชั่วคราว

3.3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

3.3.5 เงินวิทยฐานะและเงินตอบแทนอื่น

3.3.6 งานทะเบียนประวัติ

3.3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.3.8 การขอมีบัตรประจาตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.3.9 การขอหนังสือรับรอง

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.4.1 กรณีวินัยไม่ร้ายแรง

3.4.2 กรณีวินัยร้ายแรง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3.4.3 การอุทธรณ์

3.4.4 การร้องทุกข์

3.4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

3.5 การออกจากราชการ

3.5.1 กรณีไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.5.2 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

3.5.3 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.5.4 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนาน หรือเหตุทดแทน

3.5.5 กรณีมลทินมัวหมอง

3.5.6 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล

4. การบริหารงานทั่วไป

เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายและภารกิจดังนี้

4.1 การดำเนินงานธุรการ

4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.10 การรับนักเรียน

4.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4.13 การส่งเสริมกิจการนักเรียน

4.14 การประชาสัมพันธ์

4.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

4.17 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.18 งานบริการสาธารณะ

4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุปได้ว่า ภารกิจในการบริหารงานสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณภาพในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมให้นักเรียน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีการนำทักษะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

วันชัย โกลละสุต (2549 : 31) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตามโดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

สมยศ นาวีการ (2549 : 54) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นกระบวนการของผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหาร การบริหารโดยการมีส่วนร่วมตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การมิใช่เพียงห่วงใยหรือสัมผัสปัญหาเท่านั้น

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่าง เพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรามคำแหง

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 17) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต (2553 : 41) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management หรือ TQC)

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550 : 11) กล่าวว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมมี 5 ทฤษฎี พอสรุปได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuation)

มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียน เพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำ ซึ่งการเกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและถ้าจะให้ เกิดผลดีผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อมโดยเฉพาะในเรื่อง ความต้องการของคนตามหลักทฤษฎีของ Maslow ที่เรียกว่าลำดับขั้นความต้องการ (hierarchy of needs) คือ ความต้องการของคนจะเป็นไปตามสำดับจากน้อยไปมาก มีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Survival Need) ได้แก่ ความต้องการทางด้านอาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยู่อาศัยอย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูก ขโมยทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

1.4 ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem Needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถ และความสำคัญของบุคคล

1.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการในระบบสูงสุด ที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ของตนเองเพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการ พิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นแนวทางที่ดีที่สุด

2. ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (National Morale)

คนเรามีความต้องการทางกายและใจถ้าคนมีขวัญดีพอ ผลของการทำงานจะสูงตามไปด้วย แต่ถ้าขวัญไม่ดีผลงานก็ต่ำไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทาง จิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ นั่นเอง การจะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เช่น การไม่เอารัดเอาเปรียบ การให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าคนทำงานมีขวัญดีจะ เกิดสำนึกในความรับผิดชอบ อันจะเกิดผลดีแก่หน่วยงานทั้งในส่วนที่เป็นขวัญกำลังใจส่วนบุคคล และขวัญของกลุ่ม ดังนั้น จะเป็นไปได้ว่าขวัญของคนเราโดยเฉพาะคนมีขวัญที่ดีย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้เช่นกัน

3. ทฤษฎีสร้างความรู้สึกชาตินิยม (Nationalism)

ปัจจัยประการหนึ่งที่นำสู่การมีส่วนร่วมคือ การสร้างความรู้สึกชาตินิยมให้ เกิดขึ้น หมายถึง ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่จะอุทิศหรือ เน้นค่านิยมเรื่องผลประโยชน์ ส่วนรวมของชาติ มีความพอใจในชาติของตัวเอง พอใจเกียรติภูมิ จงรักภักดี ผูกพันต่อ ท้องถิ่น

4. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership)

การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจไปยังเป้าประสงค์ โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน ผู้นำพลวัต คือ เคลื่อนไหวทำงานอยู่เสมอ และผู้นำไม่มีกิจ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ ผลของการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำจึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดี ย่อมจะนำไปสู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and Method)

การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ง่ายเพราะใช้กฎหมาย ระเบียบ แบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างใดก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดดีที่สุดในเรื่องการใช้บริหาร เพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหาร เป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff. 1980 : 10) ได้จำแนกรูปแบบหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงาน ประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้วยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยผลประโยชน์ของโครงการนี้ รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการซึ่งจะเป็นประโยชน์และโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Education) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

สวอนสเบิร์ก (Swansburg. 1996 : 14) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การไว้วางใจของบุคลากร (Trust) ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
2. ความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ (Commitment)

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives)

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 12) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 8) ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิธีของการบริหารหลายแนวทางตามลักษณะของงานรวมถึงบทบาทของภาวะของผู้นำด้วย ซึ่งมีแนวทางดังนี้

1. การให้คำปรึกษา (Consultation) เป็นรูปแบบหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ก่อนที่ผู้บริหารจะวินิจฉัยเพื่อให้ภารกิจนั้น ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อาจจะเป็นการจัดตั้งชั่วคราว เพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า หรือจะกระทำในรูปแบบของคณะกรรมการที่ปรึกษา ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเหล่านี้ผู้บริหารจะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ การปรึกษาหารือเป็นการรับฟังความคิดเห็น และตรวจสอบข้อมูลบางประการก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินการ และเพื่อประเมินผลบางประการที่อาจจะมองข้ามไป

2. การทำงานเป็นทีมหรือการสร้างทีมงาน (Team Building) เป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในการทำงานนั้นทุกคนจะต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ มีการประสานงานและสามารถทำหน้าที่แทนกันได้อย่างราบรื่น โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมกล่าวคือ มีการวางแผนในการทำงานร่วมกันทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายมีบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย มีการประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน และความสำเร็จของงานจะต้องเป็นผลงานของกลุ่ม

3. กลุ่มคุณภาพงาน (QC Circles) การบริหารวิธีนี้เรียกได้หลายอย่าง เช่น การสร้างกลุ่มคุณภาพงาน กลุ่มกิจกรรม QC กลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน ฯลฯ ซึ่งมาจากการทำงานของกลุ่มคนประมาณ 3 - 15 คน จากแผนกงานเดียวกันมาพบปะกันเป็นประจำ เพื่อควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยมาร่วมกันคิดค้นสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์จนได้ข้อสรุปของปัญหา จากนั้นจึงเสนอแนวทางแก้ไข

4. การรับฟังข้อเสนอแนะ (Suggestion Programs) เป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสหรือกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การรับฟังข้อเสนอแนะ อาจจะทำเป็นกล่อง หรือตู้รับฟังความคิดเห็น โดยมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร มีสาเหตุมาจากอะไร และวิธีการแก้ไขอย่างไร เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

5. การฝึกอบรม ที-กรุ๊ป (T - group Approach or Sensitivity) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ โดยจัดเป็นกลุ่มเล็ก ๆ นั่งพูดคุยกันอย่างเปิดเผยทุกคน จะต้องทำความเข้าใจบุคลิกลักษณะ ค่านิยม แรงจูงใจ และปัญหาอุปสรรคในการทำงาน การฝึกอบรมประเภทนี้จะเน้นที่กระบวนการ (Process) มากกว่าเนื้อหา (Content) ซึ่งจะทำให้รู้จักตนเองยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ทัศนคติตลอดจนคุณค่าใหม่ ๆ ของกลุ่ม

6. การมอบอำนาจ (Delegated Power) การทำงานใด ๆ ก็ตามจะให้สำเร็จโดยลำพังไม่ได้ ควรมีการมอบอำนาจหรืออำนาจบางส่วนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทน ผู้รับมอบอำนาจก็จะมีภาระหน้าที่ที่ได้รับ รวมถึงอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการเท่าที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งวิธีการนี้เท่ากับเป็นการกระจายอำนาจ (Decentralized) เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย และเปิดโอกาสทางเลือกให้กับผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมในการบริหาร อย่างไรก็ตามอำนาจในการปกครองหรือบังคับบัญชา ยังคงอยู่กับผู้บริหารสูงสุด

ประสาร พรหมณา (ออนไลน์. 2553) ได้กล่าวถึง รูปแบบการมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการเพื่อการปรึกษาหารือ (Consultine Management) ในการดำเนินงานปรึกษาหารือเพื่อช่วยตัดสินใจ เช่น คณะกรรมการ สถานศึกษา กรรมการที่ปรึกษาเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงานและ ร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จ

2. รูปแบบการร่วมเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วม โดยวิธีการจัดประชุมรับฟังข้อเสนอแนะ การเสนอแนะในแบบฟอร์มการเสนอแนะผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม (Team Working) เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มคุณภาพ

4. รูปแบบการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของธุรกิจหรือเป็นเจ้าของรับผิดชอบงานบริหาร เช่น การร่วมลงทุน

พอสรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลากหลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบจะช่วยให้บุคลากรช่วยเหลือร่วมมือกันอย่างจริงจัง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น เน้นความสำคัญที่บุคลากรและกลุ่มงานให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารที่มีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยซึ่งผู้บริหารยินยอมมอบและกระจายอำนาจของตนสู่ผู้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บริหารลง และสามารถใช้เวลาในเรื่องสำคัญอื่น ๆ ได้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็ช่วยให้งานในระดับล่างมีความหมาย

และท้าทายมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรระดับปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นในลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

สวอนสเบิร์ก (Swansburg. 1996 : 125) ได้กล่าวว่า ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแม้เพียงได้รับความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารขององค์การ

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือนั้น จะแพร่ขยายไปทั้งองค์การทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

สมยศ นาวีการ (2549 : 31) กล่าวถึงระดับการมีส่วนร่วม (Participative System) ว่า การบริหารงานระบบนี้ ผู้นำจะยึดถือข้อสมมุติฐานที่มีต่อบุคคลตามทฤษฎี Y ของ McGregor ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำใช้อำนาจที่เป็นทางการน้อยมากและเรียกผู้นำแบบนี้ว่าเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาร่วมกัน ความเชื่อมั่น และไว้วางใจจะเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550 : 49) ได้กล่าวว่า ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนิน กิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม เป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหารและการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคมหรือโดยส่วนตัว

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการ ดำเนินกิจกรรมรวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 57) ได้กล่าวว่า ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการตัดสินใจนั้นประการแรกสุด คือการกำหนดตามความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญแบ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนนี้ได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร และการประสานงาน เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) เป็นการพิจารณาถึงผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ การกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจ และมีบทบาทในการควบคุมได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ว่ามีสูงหรือต่ำ Arnstienได้ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วมโดยสรุปเป็นขั้นบันได (Participation Ladder) 8 ขั้น และจัดได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

บันไดขั้นที่ 1 - 2 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง

บันไดขั้นที่ 3 - 5 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในบางส่วนบางเรื่องเท่านั้น เพราะบางส่วนผู้มีอำนาจเต็มสงวนเอาไว้ แต่ก็นับว่ายังดีกว่าขั้นที่ 1 - 2

บันไดขั้นที่ 6 - 8 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมระดับอำนาจของประชาชน ซึ่งเป็นระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก เป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชนโดยตรง หรือผ่านตัวแทน

บันไดแต่ละขั้นมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นจัดฉาก (Manipulation) เป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมหนึ่ง ๆ โดยไม่ได้มุ่งหวังจะเข้ามาเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหาร แต่แฝงพฤติกรรมไว้เพียงเพื่อต้องการแสดงหรืออวดตนเองให้คนอื่นสนใจหรือรู้จักเท่านั้น คล้ายกับการจัดฉากแสดงบางท่านเรียก ขั้นเป็นหุ่นเชิด

2. ขั้นบำบัดรักษา (Therapy) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟังและปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ คล้าย ๆ กับหมอรักษาคนไข้ เมื่อวินิจฉัยโรคแล้วก็สั่งยาให้รับประทานและพักผ่อน คนไข้จะต้องปฏิบัติตามอย่างเดียว

3. ขั้นแจ้งข่าวสาร (Informing) เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย คล้ายกับเมื่อมีการประชุม ประธานในที่ประชุมจะเป็นผู้พูดเพื่อชี้แจง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นโยบาย วิธีดำเนินงาน เป้าหมาย ฯลฯ เป็นส่วนใหญ่เพียงผู้เดียว แต่จะเปิดโอกาสให้ที่ประชุมซักถามข้อสงสัยในตอนท้ายแล้วก็ปิดการประชุม ซึ่งจะมีลักษณะเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ที่มีหน้าที่คอยชี้แจงตอบคำถามของผู้มาติดต่องานเท่านั้น

4. ขั้นให้คำปรึกษา (Consultation) การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เมื่อผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอะไรผู้บริหารจะรับฟัง แต่จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากกว่าขั้นแจ้งข่าวสาร

5. ขั้นปลอบใจ (Placation) เป็นลักษณะที่ผู้นำทำทีว่าเห็นด้วย มีท่าทีคล้อยตาม มีความเห็นใจหรือกระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอแนะของผู้ตาม คล้าย ๆ กับการปลอบใจให้กำลังใจผู้มีปัญหา แต่ในส่วนลึกไม่ได้เห็นด้วยกับข้อเสนอนั้น ๆ เลย ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อเสนอแนะนั้น ไม่ตรงกับแนวคิดของผู้บริหารก็ได้

6. ขั้นเป็นหุ้นส่วน (Partnership) เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ คล้าย ๆ กับการดำเนินกิจกรรมของห้างหุ้นส่วน

7. ขั้นมอบอำนาจ (Delegated Power) เป็นการที่ผู้มีอำนาจมอบอำนาจหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแทน การมอบอำนาจเช่นนี้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจหน้าที่เท่ากับผู้มีอำนาจทุกประการ และมีอิสระในการแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้รับมอบอำนาจเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร นับว่าเป็นการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมการบริหารมากขึ้น

8. ขั้นควบคุมโดยประชาชน (Citizen Control) เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหารอย่างแท้จริง มีอำนาจและบทบาทหน้าที่ในองค์การมากที่สุด บางท่านเรียกขั้นนี้ว่าขั้นมีอำนาจและควบคุม (Power and Control)

สุนันทา เลาหนันท์ (2551 : 31) ได้กล่าวถึง ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า แท้ที่จริงก็คือ การใช้ระบบประชาธิปไตยในการบริหารนั่นเอง ซึ่งบุคลากรทั้งหมดจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การและจะใช้วิธีตัดสินใจโดยกลุ่มเป็นหลักในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจะตัดสินใจก็ต่อเมื่อได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยรอบครอบแล้ว ดังนั้นในการตัดสินใจจึงไม่ได้เกิดจากความต้องการส่วนตัวเองของใครโดยเฉพาะผู้บริหารเชื่อว่าไม่ว่าจะเป็นรางวัลด้านวัตถุหรือจิตใจต่างมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรทั้งสิ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มธุรดา ศรีจันทร์ (ออนไลน์. 2554) ได้กล่าวว่า ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ร่วมคิด และสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขและลดปัญหาหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์

3. ร่วมวางนโยบาย หรือแผนงาน เพื่อขจัดปัญหาและแก้ไขปัญหา

4. ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

5. ร่วมจัด หรือปรับปรุงระบบบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

สรุปได้ว่า ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานขั้นตอนใด ขั้นตอนหนึ่งหรือทั้งหมด ซึ่งได้แก่ การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม ย่อมก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความผูกพัน และยินยอมรับผลประโยชน์ร่วมกันโดยปราศจากข้อโต้แย้งใด ๆ ทั้งสิ้น

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สวอนสเบิร์ก (Swansburg. 1996 : 101) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ความไว้วางใจกันสูง

2. ลดตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากันลดระดับของการบริหารงาน

3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น

5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหา ให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ (Career Development)

6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7. ถูกต้องตามกฎระเบียบ

8. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันเพิ่มแรงจูงใจมีความคิดริเริ่มในการทำงาน

9. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การ

10. ลดการขาดงาน

11. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น

12. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน

13. ได้รับความคิดใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

14. แสดงให้เห็นถึงผู้นำความสามารถ

15. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน

16. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการที่มีทัศนคติต่อองค์การในทางที่ดี

17. การทำงานนอกเวลาลดลง

18. ต้นทุนในการบริหารลดลง

19. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

20. เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การ การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

มานะ ทองรักษ์ (2549 : 51) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคี และรวมพลังของบุคคลในองค์กร

2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด

3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน การย้ายงาน

4. ช่วยลดความขัดแย้ง และการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ

5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และทำให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น

6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์การ

7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์การ

8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 17) ได้กล่าวถึง ข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ

2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ

5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ

6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม

7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ประสาร พรหมณา (ออนไลน์. 2553) กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิด ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. การมีส่วนร่วมทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

ไชยา ภาวะบุตร (2555 : 35) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การยอมรับการตัดสินใจมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหาร สหภาพแรงงานมีความราบรื่นมากขึ้น

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีส่วนในกระบวนการขององค์การที่สำคัญ

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น พนักงานมีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น

5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น ถ้าหากว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผูกพันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การบริหารจะมีความง่ายมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการตัดสินใจทางการบริหารมาจากบุคคลหลายฝ่ายด้วยกันในการคิดแก้ปัญหา

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์การมีสิ่งย้อนกลับจากพนักงานได้เป็นอย่างดี

8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้นซึ่งทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญโดยองค์การส่วนใหญ่ในปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน ช่วยสร้างความสามัคคีกันทุกฝ่าย เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจกันมากขึ้น

บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีโรงเรียนในความดูแลประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว โรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 89 โรงเรียน ดังรายละเอียดตารางต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2558 : 7) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 1 ขนาดและประชากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ลำดับ	ขนาดโรงเรียน	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)
1	ขนาดเล็ก	55	34	250	3,572
2	ขนาดกลาง	21	21	273	4,823
3	ขนาดใหญ่	13	13	649	11,003
	รวม	89	68	1,172	19,398

1. วิสัยทัศน์

ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นคนดี คนเก่ง คนกล้า คนทันสมัย บนพื้นฐานความเป็นไทย มีเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน

2. พันธกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง พัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรมนำความรู้ ยกระดับคุณภาพสู่มาตรฐาน

3. ค่านิยมองค์กร

โปร่งใส สำนึกรับผิดชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งสู่คุณภาพ

4. จุดเน้น

4.1 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 5 กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้น

4.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคน อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น

4.3 ลดอัตราการออกกลางคัน เพื่ออัตราการศึกษาต่อ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4.4 นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในการรักชาติและความเป็นไทย

4.5 ยกระดับคุณภาพครู ให้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง

4.6 ส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

4.7 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก

5. เป้าประสงค์

5.1 นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการเรียนรู้

5.2 ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและเสมอภาค

5.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ

5.4 โรงเรียนทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็งและผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน

5.5 ส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

6. กลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษา 5 ด้าน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาเต็มตามศักยภาพให้ทั่วถึง ครอบคลุม

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และท้องถิ่นในการจัดการศึกษาและสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียน

7. วัฒนธรรมองค์กร

ร่วมกันคิด ร่วมใจปฏิบัติงาน ร่วมกันรับผิดชอบ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สภาพการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีขอบข่ายการดำเนินการบริหารรวม 7 กลุ่ม ซึ่งขอบข่ายตามภารกิจ พอสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ เป็นกลุ่มงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารองค์การ การประสานงาน ให้บริการสนับสนุนส่งเสริม งานประชาสัมพันธ์ให้สามารถบริหารจัดการและดำเนินการตามบทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบนพื้นฐานความถูกต้องโปร่งใส

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกลุ่มงานที่ทำหน้าที่การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ งานพัฒนาบุคลากร งานวินัย และนิติการ งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา โดยยึดหลักกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ

3. กลุ่มการเงินและสินทรัพย์ เป็นกลุ่มงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารกิจกรรมเกี่ยวกับการในระบบงานบริหารการเงินและสินทรัพย์ งานบริหารพัสดุและสินทรัพย์

4. กลุ่มนโยบายและแผน เป็นกลุ่มงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้องค์การและสถานศึกษาเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับงานข้อมูลสารสนเทศ งานนโยบายและแผน งานวิเคราะห์งบประมาณ งานติดตามประเมินผลและงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ เน้นความโปร่งใส ทันสมัย ตรวจสอบได้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยมีกระบวนการวางแผน การดำเนินงานตามแผนการกำกับติดตามผลอย่างเป็นระบบ

5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นกลุ่มงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยเกี่ยวกับงานส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษางานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานส่งเสริมสวัสดิการ งานส่งเสริมกิจการพิเศษที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

6. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นกลุ่มงานที่ทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ งานวัดและประเมินผลการศึกษา งานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานนิเทศ ติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา งานส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพให้ได้มาตรฐานเท่าเทียมกันส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน เป็นกลุ่มงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีโรงเรียนในความดูแลประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอมะขาม อำเภอขลุง อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว และอำเภอเขาคิชฌกูฏ โรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 108 โรงเรียน ดังรายละเอียดตารางต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2558 : 7) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 2 ขนาดและประชากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ลำดับ	ขนาดโรงเรียน	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)
1	ขนาดเล็ก	51	44	316	4,493
2	ขนาดกลาง	38	37	493	7,009
3	ขนาดใหญ่	19	19	473	9,932
	รวม	108	100	1,282	21,434

1. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียน มีคุณธรรม นำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง อย่างทั่วถึงและมีคุณธรรม

2. พันธกิจ

จัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและพัฒนาสู่มาตรฐาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. เป้าประสงค์

3.1 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตรมีคุณธรรม นำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีและใช้ทักษะชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ ICT ในการแสวงหาความรู้ สู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3.4 สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีฐานข้อมูลพร้อมสำหรับการพัฒนาผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 และสถานศึกษา บริหารองค์กรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า โปร่งใสและเกิดประโยชน์สูงสุด

4. กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษาไว้ 5 ด้าน คือ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างความเสมอภาค เพิ่มโอกาสและการพัฒนาผู้เรียน

1.1 สนับสนุนให้โรงเรียนจัดการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง

1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับผู้บริการการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมาย

1.3 สนับสนุนปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการเรียนตามความขาดแคลนอย่างทั่วถึง

1.4 ส่งเสริม สนับสนุน ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาจนจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้รับการศึกษาต่อสูงขึ้น

1.5 สร้างกลไกที่เอื้อและสนับสนุนให้โรงเรียนจัดการศึกษาอย่างเสมอภาค

1.6 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการเรียนรู้

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนโรงเรียนให้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.4 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและความเป็นไทย

2.6 ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่อาชีพ โดยใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและความก้าวหน้าตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

3.2 พัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกระดับ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันด้วยความสามัคคี เกื้อกูล อย่างกัลยาณมิตร ทั้งระหว่างบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

3.3 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และการดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

3.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

3.5 บูรณาการพัฒนาทักษะและเพิ่มสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ระดมและจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการประสานความร่วมมือเพื่อระดมทรัพยากรจากบุคคลชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงาน และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน มาใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษา

4.2 สร้างศรัทธาและแรงจูงใจให้ทุกฝ่ายในสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

5.1 พัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5.2 เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

5.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ

5.5 ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โครงสร้างส่วนราชการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนราชการ ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีขอบข่ายอำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานประสานงานและกลุ่มงานบริหารการเงินและสินทรัพย์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและยานพาหนะ

1.4 จัดระบบบริหารงานและพัฒนาองค์กร

1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขตและส่วนราชการในสังกัด

1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร

1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

1.8 ประสานงานเกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ

1.9 ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์

1.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มิใช่งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายอำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย งานธุรการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานวิจัยและนิติการ และกลุ่มงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

2.4 พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

2.5 ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์และการดำเนินคดีของรัฐ

2.6 ปฏิบัติงานเลขานุการอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา เพื่อเสนออนุกรรมการการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนโยบายและแผน มีขอบข่ายอำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย งานธุรการ กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มงานนโยบายและแผน กลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ กลุ่มงานติดตามประเมินผลและรายงาน และกลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 การศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.2 จัดทำนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผน

3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีขอบข่ายอำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย งานธุรการ กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา กลุ่มงานกิจการนักเรียน กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการและกลุ่มงานส่งเสริมกิจการพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

4.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ด้อยโอกาส และมีความสามารถพิเศษ

4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนวสุขภาพอนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชนและงานกิจกรรมนักเรียนอื่น

4.6 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.7 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา

4.8 ส่งเสริมงานกิจการพิเศษเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

4.9 ประสานการป้องกันและแก้ไขการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียน นักศึกษา

4.10 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

4.11 ประสานส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

4.12 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.13 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.14 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีขอบข่ายอำนาจหน้าที่ประกอบด้วย งานธุรการ กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา กลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และกลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานหลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา

5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

5.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีขอบข่ายอำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย งานธุรการ กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา กลุ่มงานกิจการนักเรียน กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการ กลุ่มงานส่งเสริมกิจการพิเศษ และกลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาของเอกชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

6.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน

6.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟอว์เลอร์ (Fowler. 1986 : 3204) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วม การตัดสินใจสั่งการกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู - อาจารย์ ในสถานศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน 2) ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับ ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

ปราค (Parke. 1986 : 1802) ศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารในวิทยาลัย จำนวน 108 คน ปรากฏว่าผู้บริหารร้อยละ 74 เห็นด้วยกับการมีส่วนในการตัดสินใจสั่งการและผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ยึดแบบใดแบบหนึ่งตายตัว แต่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ 2) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะไม่คำนึงถึงอายุ ประสบการณ์ เพศ สาขาวิชา หรือการอยู่ร่วมสถาบันเดียวกัน 3) ผู้บริหารเพศหญิงและเพศชาย ให้แบบแผนการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

บรัดดี้ (Braddy. 1991 : 27) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาจากความคิดของครู ซึ่งอยู่ในสถานศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ตอนเหนือ ผลการวิจับพบว่า ครูทั้งสถานศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการเรียน การสอน นอกจากนั้นลักษณะของผู้นำยังส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยิ่งมีความต้องการเข้าร่วมการตัดสินใจมากขึ้น

กอยน์ (Goin. 1992 : 378) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของครูและครูใหญ่ในการบริหารสถานศึกษา ตามแนวทางการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของครูและครูใหญ่จะอยู่ในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมกันในการเตรียมการ การวางแผนของสถานศึกษา การฝึกอบรม การนำไปปฏิบัติและการธำรงรักษาไว้ให้มั่นคง

งานวิจัยในประเทศ

นฤมล พอดี (2549 : 81) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 282 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทวิท ระโหฐาน (2552 : 74) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูจำแนกตามตามวุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปาณิสรา เกิดมรกต (2552 : 78) ได้ศึกษาการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานและเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสรี หมื่นพล (2552 : 80) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานของครูในสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านบริหารบุคคล จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญชัย ตอบกลาง (2554 : 60) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูกับการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการ กลุ่มสถานศึกษาวังคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากน้อยไปมาก คือ งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งานพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ สถานภาพ ระดับช่วงชั้นที่เปิดสอน ขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงแก้ว พัดขำ (2554 : 87) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทชรา ลาวัลย์ (2554 : 61) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และที่ตั้งของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 144 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์สอนของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภัทราภรณ์ แดงแก้ว (2554 : 78) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ขณะที่การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็นต์ (2555 : 71) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มจังหวัดจันทบุรี พบว่าการมีส่วนร่วมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การปรับปรุงแผนงาน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผล และการวางแผนงาน ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และสถานที่ตั้ง แตกต่างกันอย่างมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิษณุ ชั้นบน (2556 : 81) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์สอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านบริหารงานงบประมาณและบริหารงานทั่วไป ส่วนการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ครูผู้สอน ในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,172 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2558 : 5) และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,282 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2558 : 6) รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,454 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 333 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยยึดขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการสุ่ม ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. รวบรวมรายชื่อสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcic and Morgan. 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 333 คน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามขนาดของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 77 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 104 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 152 คน ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	เขต 1	เขต 2	รวม	เขต 1	เขต 2	รวม
สถานศึกษาขนาดเล็ก	250	316	566	34	43	77
สถานศึกษาขนาดกลาง	273	493	766	37	67	104
สถานศึกษาขนาดใหญ่	649	473	1,122	88	64	152
รวม	1,172	1,282	2,454	159	174	333

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list)

ตอนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งกำหนดคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn) โดยให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 55)

5 หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามาก

3 หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาน้อย

1 หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และตัวชี้วัดของสิ่งที่ต้องการวัดอย่างละเอียดครบถ้วนและชัดเจน

2. สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมตัวแปรการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ แล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item - Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.33 - 0.75

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเท่ากับ 0.93

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลผลตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best. 1983 : 184) ดังนี้

4.50 - 5.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที แบบอิสระจากกัน (Independent t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item - Objective Congruence : IOC) เพื่อหาความตรงของแบบสอบถาม

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม เพื่อหาค่าอำนาจรายข้อของแบบสอบถาม

3. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบที
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบเอฟ
SS	แทน	ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามลงรหัสข้อมูล และประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ตามลำดับ การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

รายการ	n = 333	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	102	30.60
หญิง	231	69.40
รวม	333	100.00
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	100	30.00
ประสบการณ์มาก	233	70.00
รวม	333	100.00
3. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	77	23.10
ขนาดกลาง	104	31.20
ขนาดใหญ่	152	45.70
รวม	333	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.40) โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก (ร้อยละ 70.00) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ (ร้อยละ 45.70)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม

การบริหารงานสถานศึกษา	n = 333		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.43	0.63	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.21	0.62	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.50	0.58	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.70	0.57	มาก
รวม	3.96	0.32	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.43) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.21) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\overline{X}$ = 3.70)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อ	ด้านการบริหารงานวิชาการ	n = 333		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.51	0.59	มากที่สุด
2.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน	4.63	0.59	มากที่สุด
3.	การจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.48	0.61	มาก
4.	การสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ	4.65	0.60	มากที่สุด
5.	การนิเทศภายในสถานศึกษา	4.64	0.58	มากที่สุด
6.	การแนะแนวด้านการศึกษาและอาชีพให้แก่ผู้เรียน	4.29	1.01	มาก
7.	การใช้สื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ	4.39	0.84	มาก
8.	การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม	4.10	1.34	มาก
9.	การส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย	4.36	0.92	มาก
10.	การวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ	4.23	1.02	มาก
	รวม	4.43	0.63	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.65) การนิเทศภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.64) และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน ($\overline{X}$ = 4.63)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อ	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	n = 333		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา	4.42	0.57	มาก
2.	การจัดทำแผนและจัดตั้งงบประมาณประจำปี	4.48	0.59	มาก
3.	การใช้งบประมาณตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.28	0.57	มาก
4.	การตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษา	4.44	0.70	มาก
5.	การประเมินผลการดำเนินงานงบประมาณ	4.48	0.64	มาก
6.	การรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา	4.03	1.07	มาก
7.	การจัดทำระบบบัญชีรายรับ-รายจ่ายของสถานศึกษา	4.16	0.86	มาก
8.	การตรวจสอบบัญชีการรับ-จ่าย ของสถานศึกษา	3.77	1.44	มาก
9.	การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์ภายในสถานศึกษา	4.12	0.99	มาก
10.	การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์ของสถานศึกษา	3.97	1.07	มาก
	รวม	4.21	0.62	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดทำแผนและจัดตั้งงบประมาณประจำปี ($\overline{X} = 4.48$) การประเมินผลการดำเนินงานงบประมาณ ($\overline{X} = 4.48$) และการตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษา ($\overline{X} = 4.44$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ	ด้านการบริหารงานบุคคล	n = 333		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การประเมินความต้องการครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.67	0.97	มาก
2.	การวางแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.47	0.90	ปานกลาง
3.	การเสนอบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.39	0.88	ปานกลาง
4.	การกำหนดภาระหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา	3.75	0.87	มาก
5.	การพิจารณาทางวินัยสำหรับบุคคลที่กระทำความผิดในสถานศึกษา	3.50	0.67	มาก
6.	การพิจารณาความดีความชอบแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.32	0.75	ปานกลาง
7.	การพิจารณาเกี่ยวกับการโอนย้ายของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.52	1.02	มาก
8.	การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.56	0.91	มาก
9.	การจัดหาสวัสดิการที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.36	0.64	ปานกลาง
10.	การประเมินการปฏิบัติผลงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.45	0.59	ปานกลาง
	รวม	3.50	0.58	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางและระดับมากเท่ากัน ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดภาระหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

($\overline{X}$ = 3.75) การประเมินความต้องการครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.67) และการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 3.56)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อ	ด้านการบริหารงานทั่วไป	n = 333		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา	4.09	0.81	มาก
2.	การจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	3.70	0.87	มาก
3.	การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษา	3.60	0.88	มาก
4.	การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา	3.95	0.85	มาก
5.	การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา	3.65	0.67	มาก
6.	การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	3.45	0.81	ปานกลาง
7.	การจัดทำโครงการบริการชุมชนในด้านต่าง ๆ	3.64	1.10	มาก
8.	การจัดทำทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	3.72	0.93	มาก
9.	การจัดหาสวัสดิการให้แก่นักเรียน	3.60	0.72	มาก
10.	การจัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษา	3.57	0.70	มาก
	รวม	3.70	0.57	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งหากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.09) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.95) และการจัดทำทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.72)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ

การบริหารงานสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย (n=102)		หญิง (n=231)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.46	0.54	4.41	0.66	0.70	0.48
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.28	0.57	4.19	0.63	1.28	0.20
3. การบริหารงานบุคคล	3.46	0.49	3.51	0.62	-0.76	0.45
4. การบริหารงานทั่วไป	3.79	0.55	3.66	0.58	1.89	0.06
รวม	4.00	0.27	3.94	0.34	1.44	0.15

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	น้อย (n=100)		มาก (n=233)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.48	0.53	4.41	0.67	0.93	0.35
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.27	0.56	4.19	0.64	1.06	0.29
3. การบริหารงานบุคคล	3.47	0.49	3.51	0.62	-.064	0.52
4. การบริหารงานทั่วไป	3.78	0.54	3.66	0.58	1.76	0.08
รวม	4.00	0.25	3.94	0.35	1.44	0.15

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานสถานศึกษา	SS	df	MS	F	P
1. การบริหารงานวิชาการ					
ระหว่างกลุ่ม	1.91	2	0.95	2.40	0.09
ภายในกลุ่ม	131.31	330	0.40		
รวม	133.22	332			
2. การบริหารงานงบประมาณ					
ระหว่างกลุ่ม	8.26	2	4.13	11.39	0.00**
ภายในกลุ่ม	119.61	330	0.36		
รวม	127.87	332			
3. การบริหารงานบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	4.47	2	2.24	6.70	0.00**
ภายในกลุ่ม	110.16	330	0.33		
รวม	114.64	332			
4. การบริหารงานทั่วไป					
ระหว่างกลุ่ม	4.51	2	2.26	7.07	0.00**
ภายในกลุ่ม	105.33	330	0.32		
รวม	109.85	332			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.40	2	0.70	6.77	0.00**
ภายในกลุ่ม	34.17	330	0.10		
รวม	35.57	332			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 12 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.02	4.01	3.89
ขนาดเล็ก	4.02	-	0.00	0.13*
ขนาดกลาง	4.01	-	.	0.12*
ขนาดใหญ่	3.89	-	.	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลาง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.25	4.42	4.05
ขนาดเล็ก	4.25	-	-0.16	0.19*
ขนาดกลาง	4.42	-	-	0.36*
ขนาดใหญ่	4.05	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.56	3.33	3.58
ขนาดเล็ก	3.56	-	0.23*	-0.01
ขนาดกลาง	3.33	-	-	-0.25*
ขนาดใหญ่	3.58	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

จากตาราง 15 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.78	3.82	3.57
ขนาดเล็ก	3.78	-	-0.04	0.20*
ขนาดกลาง	3.82	-	-	0.25*
ขนาดใหญ่	3.57	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง มีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วไป มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,172 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2558 : 5) และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,282 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2558 : 6) รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,454 คน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 333 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่

และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) และการสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มและครูผู้สอนเป็นหน่วยในการสุ่ม แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 77 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 104 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 152 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list)

ตอนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent t-test)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.40) โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก (ร้อยละ 70.00) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ (ร้อยละ 45.70)

2. ระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีเอกภาพ ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านนโยบายและมาตรฐานการศึกษาตามการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และจัดการศึกษาร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมกันทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะครูผู้สอนเกิดความตระหนักและรู้สึกเป็นเจ้าของในสถานศึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทชรา ลาวัลย์ (2554 : 61) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของดวงแก้ว พัดขำ (2554 : 87) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากศักยภาพในการทำงานของครูผู้สอนแต่ละคนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงจะยึดหลักความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์เป็นสำคัญ อีกทั้งเพศไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อครูในการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาถึงแม้หน้าที่ความรับผิดชอบของครูในปัจจุบันจะมีอยู่นานัปการก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิษณุ ชั้นบน (2556 : 81) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาได้จัดโครงสร้างการบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายตามความรู้ความสามารถของครู ซึ่งครูที่ได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานนั้นมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาได้มีนโยบายให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยและปฏิบัติงานมากมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสรี หมื่นพล (2552 : 80) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานของครูในสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมการบริหารงานของครูในสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของทวิท ระโหฐาน (2552 : 74) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนครูผู้สอนและนักเรียนค่อนข้างน้อย ย่อมก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้บริหารและเพื่อนครูด้วยกัน สร้างความผูกพันและรักใคร่กลมเกลียวกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ส่งผลให้ครูสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานได้อย่างเต็มที่ ขณะที่การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่เป็นไปตามสายงานอย่างชัดเจนตามลักษณะโครงสร้างขององค์การทำให้ครูผู้สอนแต่ละคนมุ่งเน้นแต่ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยไม่สนใจบุคคลอื่น นอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก (ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. 2552 : 15) สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล พอดี (2549 : 81) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของทวิท ระโหฐาน (2552 : 74) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การพิจารณาความดีความชอบแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบ 360 องศาโดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ฯลฯ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษามากยิ่งขึ้นเพื่อสร้างบรรทัดฐานที่ดีในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเลื่อมใสศรัทธา ความโปร่งใส และความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2. การจัดหาสวัสดิการที่จำเป็นแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชีวิตและความก้าวหน้าในอาชีพครู พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการจัดหาสวัสดิการที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น การจัดหาที่พักอาศัยให้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกลถิ่นทุรกันดาร การจัดสรรเงินโบนัสประจำปีให้แก่ครูผู้สอนที่มีผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ การจัดหาสวัสดิการเงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำเพื่อสร้างที่อยู่อาศัยให้แก่ข้าราชการที่มีรายได้น้อย ฯลฯ

3. การเสนอบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อให้ได้มาซึ่งครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

4. การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน รวมทั้งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนในท้องถิ่นหรือหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนอย่างต่อเนื่อง การให้บริการวิชาการแก่ชุมชนเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพและยกระดับรายได้ของชุมชนให้สูงขึ้นอย่างมีเสถียรภาพ

5. ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ควรกำหนด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

นโยบาย ยุทธศาสตร์ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกสถานศึกษา การสร้างเวทีเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนและเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนได้รับประโยชน์จากการทำงานแบบเป็นทีมและนำไปสู่การขยายผลการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

ขวัญชัย ตอบกลาง. (2554). **การมีส่วนร่วมของครูกับการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการกลุ่มสถานศึกษาวังดีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). **เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html. 21 พฤษภาคม 2557.

จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็นต์. (2555). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวทางในการปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.

จำเนียร พลหาญ. (2553). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). **หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดวงแก้ว พัดขำ. (2554). **การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ราชบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ. (2550). **เทคนิคการบริหารการศึกษา**. ชัยภูมิ : สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ทวิท ระโหฐาน. (2552). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2552). **คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครสวรรค์ : ริมปิงการพิมพ์.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ : วี อินเตอร์พริ้นท์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา ฉบับปรับปรุง**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นฤมล พอดี. (2549). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). **แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

ประสาร พรหมณา. (2553). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.phromnimit.ac.th/Best%20practices/wijaiman.pdf. 21 กันยายน 2558.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). **หลักการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปาณิสรา เกิดมรกต. (2552). **การศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ภัทชรา ลาวัลย์. (2554). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดจันทบุรี**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทราภรณ์ แดงแก้ว. (2554). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มธุรดา ศรีจันทร์. (2554). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : www.http://gotoknow.org/blog/mathu/33443. 21 กันยายน 2558.

มานะ ทองรักษ์. (2549). **การบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. (2553). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองและราชการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : บุ๊คพอยท์.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รัตนา กาญจนพันธ์ และสมพิศ โห้งาม. (2549). **การบริหารการศึกษา**. (เอกสารประกอบคำบรรยาย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วันชัย โกลละสุต. (2549). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ : กรมโยธาธิการ.

วันวิสา ยังช่วย. (2556). **หลักการบริหารการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.gotoknow.org/posts/349868. 10 พฤษภาคม 2557.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2551). **การบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

วิษณุ ชั้นบน. (2556). **การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ นาวีการ. (2549). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บุ๊คบอยท์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2558). **ข้อมูลสารสนเทศ จำนวนครูและนักเรียน ปีการศึกษา 2558**. จันทบุรี : สำนักงานฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2558). **ข้อมูลสารสนเทศ จำนวนครูและนักเรียน ปีการศึกษา 2558**. จันทบุรี : สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **การบริหารจัดการเรียนร่วมและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีปัญหาการเรียนรู้**. (เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา). กรุงเทพ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สุนันทา เลาหนันท์. (2551). **การพัฒนาองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ซีวีแอลการพิมพ์.

สุวรรณา โชติสุกานต์. (29 มีนาคม 2552). "การบริหารสถานศึกษา : แนวคิดที่ต้องปฏิบัติ," **วารสารวิชาการวไลยอลงกรณ์**. 3 (1) : 12.

เสรี หมื่นพล. (2552). **การมีส่วนร่วมการบริหารงานของครูในโรงเรียนอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Best, J.W. (1983). **Research in Education**. 7 th ed. Boston : Allyn and Bacon.

Braddy, D.A. (1991). "The Relationship Between Principal Leadership Style and Teacher Participation in Decision - marking (Empowerment), " **Dissertation Abstracts International**. 53 (1) : 27.

Cohen, J. M. and Uphoff, N. T . (1980). **Participation's Place in Rural Development : Seeking Clarity Throung Specificity**. New York : World Development.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Fowler, M. B. (1986). "The Relationship between Teacher Percieved Participation In Education Decision - making and Teacher Morale in Selected Elementay Schools in Targeted Southeastern States," **Dissertation Abstracts International**. 46 (1) : 3204.

Goin, D. (1992). "Teacher and Principal Involvement in Managing Site - based Elementary School Improvements," **Dissertation Abstracts International**. 52 (11) : 378.

Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : Mc Graw-Hil.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Education and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.

Parke, J.E. (1986). "Company of Decision - marking Styles : Florida Company and Junior College Department Chairpersons and Division Directors," **Dissertation Abstracts International**. 46 (7) : 1802.

Sergiovanni, T. J. (1983). **The New School Executive : A Theory of Administration**. 2 nd ed. New York : Harper and Row.

Swansburg, R. (1996). **Management and Leaders For Nurse Manager**. Boston : Jones and Bartlett.

Wiles, K. (1955). **Supervision for Better School**. New Jersey : Prentice-Hall.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์	อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. นางสาวกานดา วันดี	รองผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. ผศ. ดร.วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย	ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
4. ดร.พงษ์ไทย บัววัด	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปากคาดพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
5. ดร.ยุภาพร ทวยจันทร์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ว ๐๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวพัชรี มนัสสนิท นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" โดยมี อาจารย์ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ภุชงค์ บุญอภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ว ๐๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวพัชรี มนัสสนิท นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" โดยมี อาจารย์ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ภุชงค์ บุญอภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นางสาวกานดา วันดี เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ว ๐๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวพัชรี มนัสสนิท นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" โดยมี อาจารย์ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษา-วิทยานิพนธ์ และอาจารย์ภุชงค์ บุญอภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ว ๐๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายพงษ์ไทย บัววัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวพัชรี มนัสสนิท นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" โดยมี อาจารย์ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ภุชงค์ บุญอภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ว ๐๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวพัชรี มนัสสนิท นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" โดยมี อาจารย์ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ภุชงค์ บุญอภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ อาจารย์ยุภาพร ทวยจันทร์ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๐๗๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชากไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วยนางสาวพัชรี มนัสสนิท นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" โดยมี อาจารย์ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ภุชงค์ บุญอภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวพัชรี มนัสสนิท เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ว ๐๘๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๓๓ ชุด

ด้วยนางสาวพัชรี มนัสสนิท นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" โดยมี อาจารย์ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษา-วิทยานิพนธ์ และอาจารย์ภุชงค์ บุญอภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวพัชรี มนัสสนิท เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

4. ข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและนำผลไปใช้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาว พัชรี มนัสสนิท

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน…….. ปี ……. เดือน
3. ขนาดของสถานศึกษาซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน
   ( ) ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
   ( ) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)
   ( ) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษามากที่สุด
4 หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษามาก
3 หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาปานกลาง
2 หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาน้อย
1 หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1.	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
2.	การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน					
3.	การจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
4.	การสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ					
5.	การนิเทศภายในสถานศึกษา					
6.	การแนะแนวด้านการศึกษาและอาชีพให้แก่ผู้เรียน					
7.	การใช้สื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ					
8.	การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม					
9.	การส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย					
10.	การวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ					
ด้านการบริหารงานงบประมาณ						
11.	การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา					
12.	การจัดทำแผนและจัดตั้งงบประมาณประจำปี					
13.	การใช้งบประมาณตามแผนงานที่กำหนดไว้					
14.	การตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษา					
15.	การประเมินผลการดำเนินงานงบประมาณ					
16.	การรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา					
17.	การจัดทำระบบบัญชีรายรับ-รายจ่ายของสถานศึกษา					
18.	การตรวจสอบบัญชีการรับ-จ่าย ของสถานศึกษา					
19.	การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์ภายในสถานศึกษา					
20.	การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์ของสถานศึกษา					
ด้านการบริหารงานบุคคล						
21.	การประเมินความต้องการครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
22.	การวางแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
23.	การเสนอบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
24.	การกำหนดภาระหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา					
25.	การพิจารณาทางวินัยสำหรับบุคคลที่กระทำความผิดในสถานศึกษา					
26.	การพิจารณาความดีความชอบแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
27.	การพิจารณาเกี่ยวกับการโอนย้ายของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
28.	การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
29.	การจัดหาสวัสดิการที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
30.	การประเมินการปฏิบัติผลงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
31.	การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา					
32.	การจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
33.	การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษา					
34.	การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา					
35.	การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา					
36.	การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก					
37.	การจัดทำโครงการบริการชุมชนในด้านต่าง ๆ					
38.	การจัดทำทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา					
39.	การจัดหาสวัสดิการให้แก่นักเรียน					
40.	การจัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษา					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 ผลสรุปค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
ด้านการบริหารงานวิชาการ								
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
3. การจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
4. การสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	เหมาะสม
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
6. การแนะแนวด้านการศึกษาและอาชีพให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม
7. การใช้สื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	เหมาะสม
8. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	เหมาะสม
9. การส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
10. การวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
11. การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เหมาะสม
12. การจัดทำแผนและจัดตั้งงบประมาณประจำปี	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เหมาะสม
ด้านการบริหารงานงบประมาณ								
13. การใช้งบประมาณตามแผนงานที่กำหนดไว้	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
14. การตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
15. การประเมินผลการดำเนินงานงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
16. การรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม
17. การจัดทำระบบบัญชีรายรับ-รายจ่ายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
18. การตรวจสอบบัญชีการรับ-จ่ายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
19. การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์ภายในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม
20. การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์ของสถานศึกษา	0	+1	0	+1	+1	3	0.60	เหมาะสม
21. การประเมินความต้องการครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เหมาะสม
22. การวางแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	เหมาะสม
23. การเสนอบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม
24. การกำหนดภาระหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	เหมาะสม
ด้านการบริหารงานบุคคล								
25. การพิจารณาทางวินัยสำหรับบุคคลที่กระทำความผิดในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 (ต่อ)

	การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5	รวม		
26.	การพิจารณาความดีความชอบแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม
27.	การพิจารณาเกี่ยวกับการโอนย้าย ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	เหมาะสม
28.	การส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
29.	การจัดหาสวัสดิการที่จำเป็นสำหรับ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	เหมาะสม
30.	การประเมินการปฏิบัติผลงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	เหมาะสม
31.	การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ของสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม
32.	การจัดทำแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	เหมาะสม
33.	การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	เหมาะสม
34.	การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	เหมาะสม
35.	การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
36.	การประสานงานกับหน่วยงาน ภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
ด้านการบริหารงานทั่วไป									
37.	การจัดทำโครงการบริการชุมชน ในด้านด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
38.	การจัดทำทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 (ต่อ)

	การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5	รวม		
39.	การจัดหาสวัสดิการให้แก่นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
40.	การจัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	เหมาะสม

จากตาราง 18 แสดงว่า ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามและวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก จ
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการบริหารงานวิชาการ		**ด้านการบริหารงานบุคคล**	
1.	0.65	21.	0.54
2.	0.72	22.	0.54
3.	0.75	23.	0.54
4.	0.38	24.	0.41
5.	0.62	25.	0.33
6.	0.55	26.	0.38
7.	0.69	27.	0.54
8.	0.41	28.	0.56
9.	0.56	29.	0.58
10	0.58	30.	0.54
ด้านการบริหารงานงบประมาณ		**ด้านการบริหารงานทั่วไป**	
11.	0.70	31.	0.54
12.	0.70	32.	0.54
13.	0.68	33.	0.55
14.	0.62	34.	0.35
15.	0.58	35.	0.35
16.	0.50	36.	0.55
17.	0.55	37.	0.35
18.	0.39	38.	0.38
19.	0.53	39.	0.54
20.	0.48	40.	0.54

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 18 แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.75 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวพัชรี มนัสสนิท
วัน เดือน ปีเกิด	22 สิงหาคม 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	17/1 หมู่ 3 ตำบลท่าโสม
	อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด 23130
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พนักงานเวชระเบียน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลสิริเวช
	จังหวัดจันทบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548	มัธยมศึกษาปีที่ 3
	โรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม (จงจินต์รุจิรวงศ์อุปถัมภ์)
	จังหวัดตราด
พ.ศ. 2550	มัธยมศึกษาปีที่ 6
	โรงเรียนสัตหีบวิทยาคม จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2556	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (สังคมศึกษา)
	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี