



การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

โดย

นายปรเมศร์ มั่นใจจริง



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม



โดย
นายปรเมศร์ มั่นใจจริง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF SAMPRANWITTAYA SCHOOL
IN NAKHON PATHOM PROVINCE



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม
โดย	นายปรเมศร์ มั่นใจจริง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผนก ข
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร. ชัตติยา ต้วงสำราญ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

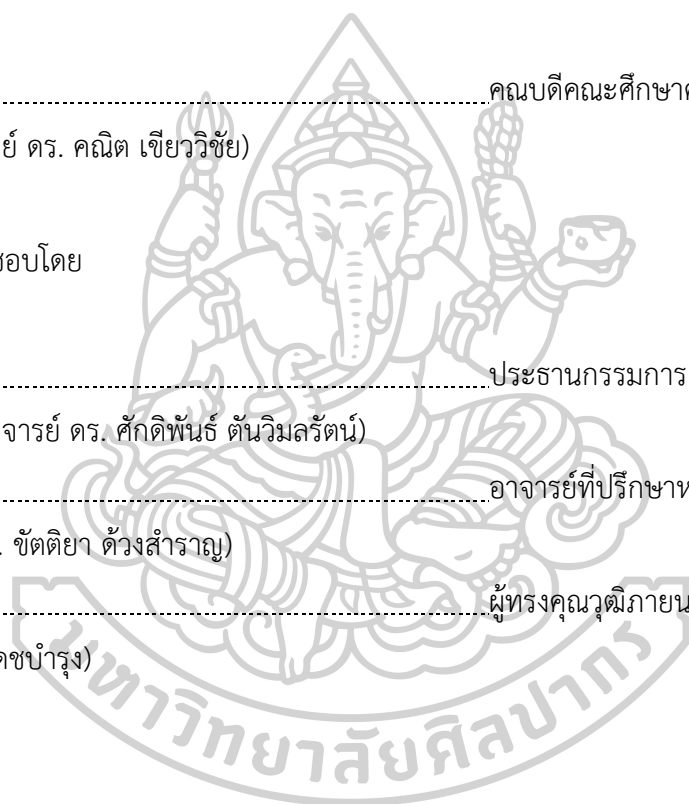
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. ชัตติยา ต้วงสำราญ)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. สมใจ เดชบำรุง)



630620072 : การบริหารการศึกษา แผน ข

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, โรงเรียนสามพรานวิทยา

นาย ประเมศร์ มั่นใจจริง: การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
: อาจารย์ ดร. ชัดติยา ดั่งสำราญ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม และ 2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน การไว้วางใจกัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วยหลายแนวทาง ดังนี้

2.1 การไว้วางใจกัน ผู้บริหารควรยอมรับและเชื่อมั่นเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานหรือปฏิบัติงานโดยสามารถใช้อำนาจของตนเองในการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ได้ตามความเหมาะสม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และกำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและให้มีการรายงานผลเป็นระยะเพื่อรับทราบความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน

2.2 ความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดความผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและกัน บนความเป็นประชาธิปไตยซึ่งเป็นหลักสำคัญของการบริหาร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณา ตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร รับฟังข้อเสนอแนะ คำแนะนำหรือปัญหา จากผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์ ทำให้ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำงานด้วยความรักจะก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันกับองค์กร งานที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยความผูกพันนั้นทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

2.3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน ตั้งเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน ผ่านการประชุมปรึกษาเสนอความคิดเห็น เพื่อกำหนดทิศทางร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นที่สอดคล้องกันหรือแตกต่างกัน เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และทุกคนในองค์กรเกิดการยอมรับและสามารถปฏิบัติร่วมกันได้ สร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง เพื่อให้งานนั้นออกมาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา สามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและดุลยพินิจของตนเองในการทำงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองตามความถนัดของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำเมื่อจำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

630620072 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : Participative Administration/ Sampranwittaya School

MR. Paramed MUNJAICHIN : PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF
SAMPRANWITTAYA SCHOOLIN NAKHON PATHOM PROVINCE Thesis advisor : Khattiya
Duangsamran, Ph.D.

The research aimed to know 1) the participative administration of Sampranwittaya school in Nakhon Pathom Province and 2) the guidelines for developing participative administration of Sampranwittaya school in Nakhon Pathom Province. The population in this study includes the school director, deputy directors, teachers, and the basic education committee of Sampran Wittaya School, totaling 86 people. The research instruments used are a questionnaire and a structured interview. The statistical methods used in this research include frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The results of this research were as follows:

1. Participative administration of Sampranwittaya school in Nakhon Pathom province the overall level of participatory management at Sampran Wittaya School is assessed as high. When analyzed across specific dimensions, all four aspects of participatory management also exhibit a high level. The ranking of arithmetic mean values, from highest to lowest, is as follows: commitment, trust, autonomy, and goal and objective

2. The Guidelines for developing participative administration of Sampranwittaya school in Nakhon Pathom province consisted of many approaches.

2.1 Trust, Effective management necessitates fostering a culture of trust, wherein executives recognize and have confidence in the expertise and capabilities of their colleagues. This involves delegating responsibilities appropriately, allowing employees to exercise decision-making authority within their designated scope of work. Additionally, an inclusive management approach should incorporate active listening to employees' perspectives and recommendations, systematic performance monitoring, and periodic reporting mechanisms to assess progress and ensure the achievement of organizational objectives.

2.2 Commitment, Executives should encourage employees to participate in training programs to enhance their knowledge and competencies, thereby contributing to the continuous development of the organization. Leadership should be characterized by a spirit of goodwill, fostering a positive work environment that promotes teamwork and unity. A democratic approach to management is essential, ensuring that subordinates have opportunities to engage in decision-making processes alongside executives. Actively listening to the suggestions, recommendations, and concerns of experienced employees strengthens their sense of belonging and commitment to the organization. When employees work with dedication and a genuine connection to the organization, they are more likely to contribute effectively to achieving strategic goals.

2.3 Goals and Objectives, Executives should provide opportunities for subordinates to participate in planning, goal-setting, and defining objectives for organizational and operational development. This process should be facilitated through meetings, discussions, and the exchange of ideas to establish a shared direction. By considering both aligned and divergent viewpoints, a consensus can be reached that is widely accepted across the organization. Clarity in objectives and motivation in execution are essential to ensuring a conflict-free work environment and achieving the intended goals effectively.

2.4 Autonomy, Executives should encourage and support subordinates by providing them with the opportunity to apply their experience, knowledge, expertise, and discretion in their work. Employees should be empowered to make independent decisions and solve problems based on their individual competencies. Meanwhile, executives should facilitate operations and provide guidance when necessary to ensure that organizational activities are carried out efficiently and that corporate objectives are successfully achieved.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม" สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจากท่านอาจารย์ ดร. ชัตติยา ด้วงสำราญ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งท่านรองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์ ประธานกรรมการค้นคว้าอิสระ และท่านอาจารย์ ดร. สมใจ เดชบำรุง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระเล่มนี้จนถูกต้อง และเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ให้คำแนะนำ และประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ที่อำนวยความสะดวก และให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นอย่างดี ประโยชน์ที่เกิดจากการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอยกเป็นกุศลน้อมบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ครูและท่านอาจารย์ที่อบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจอย่างดีเสมอมา



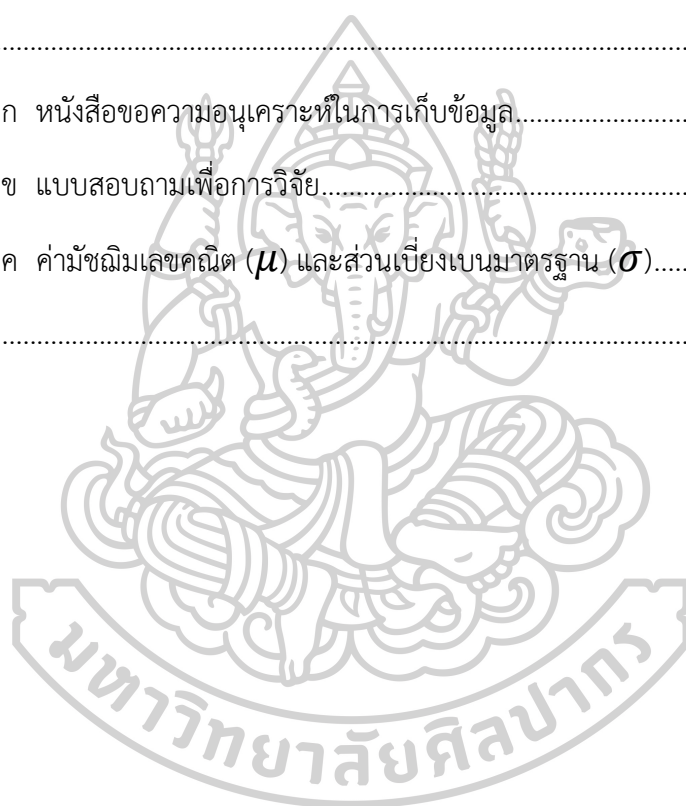
ปรเมศร์ มั่นใจจริง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	11
ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	11
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	15
ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	23
ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารและการจัดการศึกษา.....	28

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคการบริหารแบบมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา	30
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
งานวิจัยในประเทศ.....	32
งานวิจัยต่างประเทศ.....	40
สรุป	42
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	43
ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย.....	43
ระเบียบวิธีวิจัย	44
แผนแบบการวิจัย	44
ประชากรและผู้ให้ข้อมูล.....	44
ตัวแปรที่ศึกษา	44
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย.....	48
สรุป	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม	52
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพราน	
วิทยา จังหวัดนครปฐม	58
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60

สรุปผลการวิจัย.....	60
การอภิปรายผล	62
ข้อเสนอแนะ	67
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	67
ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป	67
รายการอ้างอิง	68
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล.....	73
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	75
ภาคผนวก ค ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ).....	83
ประวัติผู้เขียน.....	85



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม	53
ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ด้านการไว้วางใจกัน (Trust).....	54
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)	55
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives)	56
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)....	57



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	9
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย	10
แผนภูมิที่ 3 ประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 รูปแบบ	17



บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนามนุษย์ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 6 กล่าวถึงการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้งสถานการณ์ในศตวรรษที่ 21 เกี่ยวกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และทั่วโลกที่ต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมยุค 4.0 โดยมีความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาขับเคลื่อนประเทศ การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาประเทศ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยนั้นจะต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงบริบทของสังคม โดยแผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษามีการกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการบริหารเป็นส่วน

สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่¹

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ในมาตราที่ 8(2) กล่าวถึง การจัดการศึกษายึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตราที่ 9(6) กล่าวถึง การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น และมาตราที่ 12 กล่าวถึง นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง²

ดังนั้น การบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศไทย มีแนวทางที่ชัดเจนในการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีอำนาจในการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของประชาชนโดยเฉพาะผู้ปกครองต้องอาศัยการนำกระบวนการมีส่วนร่วมมาใช้ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปัจจุบันแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ในมาตรา 8(2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษาที่จัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องปฏิบัติตามโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ปกครองครมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาย่อมจะช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ช่วยให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน ชุมชนรักและหวงแหนสถานศึกษาซึ่งส่งผลให้ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา และให้ความร่วมมือกับ

¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560): 67.

² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (กรุงเทพมหานคร:พริกหวาน, 2545), 6-8.

สถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในการจัดการศึกษานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กหากชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา ย่อมทำให้เกิดผลดีทั้งต่อโรงเรียนที่ได้บุคลากรเพิ่มส่วนผู้ปกครองย่อมภาคภูมิใจที่ได้สอนบุตรหลานในโรงเรียนรวมถึงนักเรียนที่จะมีความเคารพและนับถือในตัวผู้ปกครองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ซึ่งในปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่เหมาะสม และขาดความคล่องตัว เนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษาของไทยยังมุ่งเน้นการบริหารตามกฎหมาย ระเบียบ มากกว่าการบริหารเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และยังไม่เชื่อมโยงกับการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล การแยกบทบาทระหว่างผู้กำกับกับการศึกษากับผู้จัดการศึกษา เพื่อมิให้เกิดการขัดกันซึ่งผลประโยชน์ ยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติอีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภายใต้การแข่งขันที่เป็นธรรมค่อนข้างน้อย ส่งผลให้เกิดความสูญเปล่าและความไม่มีประสิทธิภาพของระบบการศึกษา ดังจะเห็นได้จากจำนวนสถานศึกษา ขนาดเล็กที่เพิ่มมากขึ้นตามโครงสร้างประชากรวัยเรียนที่ลดลง อัตราส่วนนักเรียนต่อครู จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน การให้บริการการศึกษาที่มีปริมาณเกินกว่าความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเนื่องในอนาคต³

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นอาจมีรูปแบบการบริหารหลายประการ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมถือเป็นรูปแบบสำคัญประการหนึ่ง นักทฤษฎีกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ต่าง ๆ ตระหนักดีว่าผู้บริหารควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร และมีความเชื่อมั่นพื้นฐานว่าถ้าฝ่ายผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าใด ก็ยิ่งมีความเข้าใจในปัญหาขององค์กรและบทบาทของฝ่ายบริหารมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงทำให้ฝ่ายผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ถ้าเจ้าหน้าที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรมาเป็นเป้าหมายของตนแล้ว ก็

³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), 67.

จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เพราะบรรยากาศในการทำงานจะมีความสามัคคีปอง ต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมีความเป็นระเบียบซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยให้ก่อเกิดพลัง⁴

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่โรงเรียนหนึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถานศึกษาหนึ่งที่ได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกสถานศึกษารอบที่สี่ โดยสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ผลการประเมิน SAR ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กล่าว ได้มีข้อเสนอแนะส่วนที่สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา ได้แก่

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน กำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนโดยประกาศโรงเรียนสามพรานวิทยา เรื่อง การกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสามพรานวิทยา ระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 - ปี พ.ศ. 2565 โดยผู้เรียนจะต้องมีคุณภาพ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ด้านการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน ดังนี้ ปีการศึกษา 2561 - ปีการศึกษา 2563 คุณภาพผู้เรียนต้องอยู่ในระดับดีขึ้นไป ร้อยละ 50 และในปีการศึกษา 2564 - ปีการศึกษา 2565 คุณภาพผู้เรียนต้องอยู่ในระดับดีขึ้นไป ร้อยละ 65 รวมถึงการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

2. ด้านการบริหารและการจัดการ พัฒนาแนวทางในการบริหารแบบการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเป็นการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ มาเป็นแนวทางในการ พัฒนาโรงเรียน เช่นการพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือ การพัฒนางานประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของทาง โรงเรียน

⁴ เมตต์ เมตต์การุญจิต, การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม:ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ, พิมพ์ครั้งที่ 3, (นนทบุรี: บุ๊ค พอยท์, 2553), 9-10.

3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งคำนึงถึงความ ถนัด ความต้องการ และความสามารถของผู้เรียน เพื่อพัฒนาพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ ของ โรงเรียน โดยการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมผู้เรียนในหลายด้านไม่เพียงแต่ทางวิชาการเท่านั้น เช่น ด้านกีฬา ด้านการขาย ด้านภาษา และโรงเรียนยังส่งเสริมครูในการผลิตสื่อ นวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนสามารถ เข้าถึงได้ในทุกที่ทุกเวลาที่ต้องการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล 4.0 โดยมีการนิเทศติดตามการจัดการ เรียนรู้ภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตลอดเวลา

การประเมินคุณภาพภายนอก ผลการประเมิน SAR ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 มีข้อเสนอแนะในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ดังนี้ เมื่อสถานศึกษาระบุคุณภาพของผู้เรียน และเมื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือมีคะแนนต่ำกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น ในปีการศึกษา 2563 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3 กลุ่มสาระฯ ที่มีผลพัฒนาต่ำกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา สถานศึกษาควรจัดทำแผนหรือแนวทางพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น ส่วนด้านผลการประเมินด้านการอ่าน มีผลการประเมินระดับดีขึ้น ร้อยละ 39.84 สถานศึกษาควรวางแผนแนวทางพัฒนา ระบุเครื่องมือ กิจกรรม โครงการ ในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป ทั้งนี้สถานศึกษาควรระบุข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อผู้เกี่ยวข้องให้ชัดเจน เช่น รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่าง ๆ ผ่านเอกสารรายงานให้ผู้ปกครองรับทราบเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง⁵

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ด้านการบริหารและการจัดการ พัฒนาแนวทางในการบริหารแบบการมีส่วนร่วมอยู่ในแผนที่ต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษารื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยต้องการทราบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับใด และต้องการทราบแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

⁵ โรงเรียนสามพรานวิทยา, "รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2564", 25 พฤษภาคม 2565.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย และสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาและหาคำตอบปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม เป็นแบบพหุวิธี

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัยไว้เป็นกรอบของการศึกษา โดยนำแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่ได้กล่าวไว้ว่าองค์กรระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับตัวป้อน (Inputs) จากสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ซึ่งเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (Outputs) ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ทั้งภายในและภายนอก และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงและพัฒนา องค์กรประกอบทั้งสามส่วนจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ปัจจัยนำเข้าในระบบการศึกษานั้น

คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาที่นำเข้าสู่ระบบ ได้แก่ นโยบายการจัดการศึกษา ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรที่ใช้ดำเนินการ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และ การจัดการ (Management) เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะถูกปรับเปลี่ยนโดยกระบวนการบริหารซึ่งประกอบด้วย กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศ ให้ได้มาซึ่งผลผลิต คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยมีข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม ทางการเมือง เศรษฐกิจ ทางสังคม และทางภูมิศาสตร์⁶

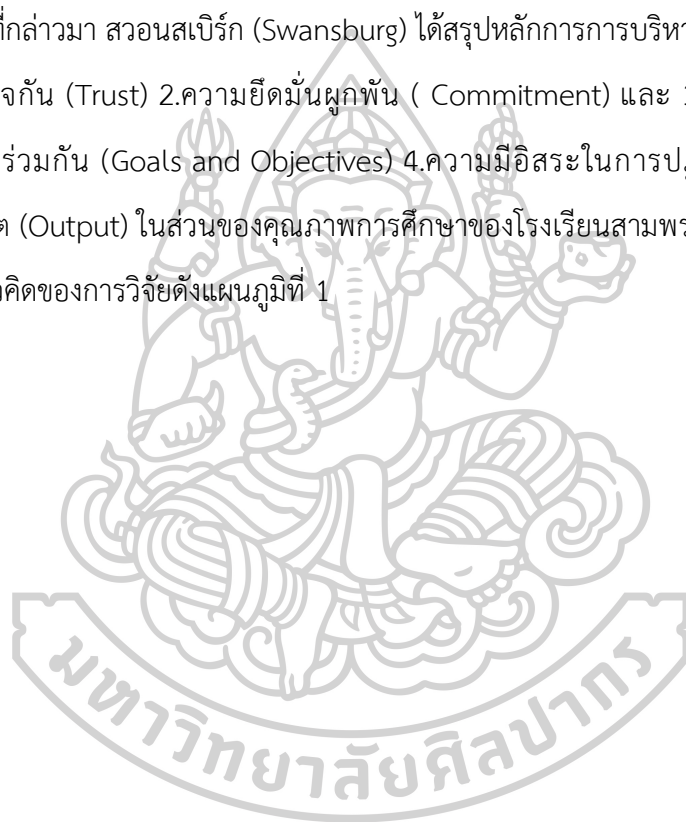
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์แล้วว่าทฤษฎีที่นำมาใช้ศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับลักษณะขององค์กร โดยแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ (Likert) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสาร ไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน แต่ยังมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์กรที่เป็นทางการและองค์กรที่ไม่เป็นทางการ จะเข้าได้เป็นอย่างดี⁷ สวอนสเบิร์ก (Swansburg) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1.การไว้วางใจกัน (Trust) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเรียบร้อย สมบูรณ์ เมื่อได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร 2.ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน 3.การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันจะช่วยจัดปัญหาความขัดแย้ง เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน 4.ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการรายงานสำหรับงานแต่

⁶ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration :Concepts and Practices**, 7thed.(CA: Wadsworth Publishing, 2020), 25.

⁷ Rensis Likert, **New Patterns of Management**, (New York : McGraw - Hill Book Company Inc., 1961), 223.

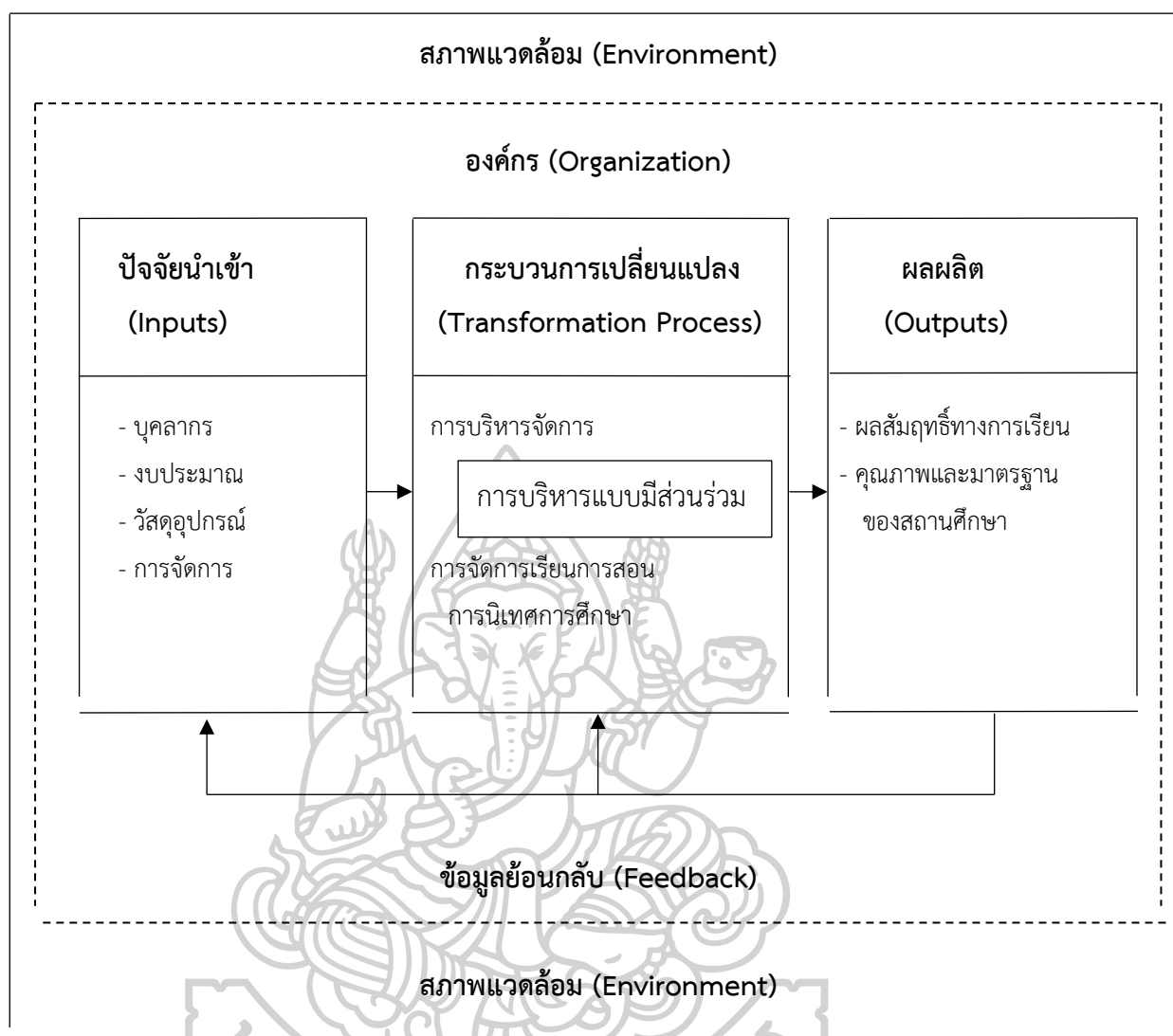
ละบุคคัล⁸ โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในทัศนะของการพัฒนาชนบทว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรและวิธีการอย่างไร มีส่วนในการดำเนินโครงการตัดสินใจให้ทรัพยากรการสนับสนุนโครงการและการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ มีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนาและมีส่วนในการประเมินโครงการ⁹

จากที่กล่าวมา สวอนสเบิร์ก (Swansburg) ได้สรุปหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้ 1.การไว้วางใจกัน (Trust) 2.ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) และ 3.การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) 4.ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) สำหรับผลผลิต (Output) ในส่วนของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสามพราน จังหวัดนครปฐมนั้น เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยตั้งแผนภูมิที่ 1



⁸ Russell C. Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Managers**, (Boston : Jones and Bartlett, 1996), 391-394.

⁹ John M. Cohen. and Norman T. Uphoff, **Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation**, (New York: the Rural Development Committee Center for international studies, Cornell University, 1997), 6.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7thed.(CA: Wadsworth Publishing, 2022), 25.

Russell C. Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Managers**, (Boston : Jones and Bartlett, 1996), 391-394.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมแนวคิดของ สวอนสเบิร์ก (Swansburg) ที่ได้สรุปหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้ 1.การไว้วางใจกัน (Trust) 2.ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) และ 3.การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) 4.ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นตัวแปรของการวิจัย¹⁰

การบริหารแบบมีส่วนร่วม
1. การไว้วางใจกัน (Trust) 2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) 3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) 4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่ ม ๑ : Russell C. Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Managers**, (Boston : Jones and Bartlett, 1996), 391-394.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของคำที่ใช้ในกระบวนการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ของคำต่าง ๆ ดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ในการแก้ปัญหา ร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งร่วมดำเนินการตามที่เป้าหมายกำหนด ซึ่งประกอบด้วย การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

โรงเรียนสามพรานวิทยา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ที่ 40 หมู่ 5 ตำบลยายชา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

¹⁰ Russell C. Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Managers**, (Boston : Jones and Bartlett, 1996), 391-394.

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิจัยครั้งนี้ “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม” เป็นการศึกษาค้นคว้าเรื่องเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำมาประกอบการศึกษาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินงานและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การ ซึ่งจะส่งผลในการขับเคลื่อนองค์การและหน่วยงานที่ดีที่สุด¹¹

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านทั้งต่างประเทศและในประเทศได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ที่แตกต่างกัน ดังนี้

ลิเคิร์ท (Likert) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (downward communication) และจะกล่าวขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกร่วมว่าพวกเขามี ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ความสำคัญความเกี่ยวข้องระหว่างผู้บริหารกับ

¹¹ จอมพงศ์ มงคลวนิช, การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา, (กรุงเทพฯ: วีพรีนท์, 2555), 228.

ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์กรที่เป็นทางการและองค์กรที่ไม่เป็นทางการ จะเข้าได้เป็นอย่างดี¹²

อากีริส (Argyris) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว 2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับการสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร¹³

แอนโทนี (Anthony) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจโดยเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหาร โดยผู้บริหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา¹⁴

¹² Rensis Likert, **New Patterns of Management**, (New York : McGraw - Hill Book Company Inc., 1961), 223.

¹³ Chris Argyris, **Interpersonal competence and organizational effectiveness**, (Homewood: Irwin-Dorsey, 1964), 21.

¹⁴ William P. Antony, **Participative management**, (Massachusetts: Addition Wesley, 1978), 3.

เดวิส (Davis) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์ที่อยู่ในกลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องนี้เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย¹⁵

หวัง (Whang) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าหมายถึง กระบวนการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงาน หรือทรัพยากรต่อสถาบัน หรือระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา¹⁶

روبินส์ (Robbins) ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การที่ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าการมีส่วนร่วม บทบาทในกระบวนการทำงานตัดสินใจกับผู้ได้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมจะช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ งานที่ออกมาจะมีคุณภาพที่ดีกว่า มากกว่าการออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้การทำงานเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จตลอดจนตรงตามวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กรด้วย¹⁷

สวอนเบิร์ก (Swansburg) นั้นได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการบริหารที่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยการมอบหมายอำนาจจากผู้จัดการระดับสูงลงไปสู่พนักงาน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และหน้าที่ การมอบอำนาจรวมถึงภาระงานและความรับผิดชอบต่างๆ ซึ่งพนักงานต้องยอมรับและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น¹⁸



¹⁵ Keith Davis, **Human Behavior at Work: Organization Behavior**, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1981), 159.

¹⁶ JP. Whang, **Participation in Planned Development**, (New York: Wageninggen, 1981), 91-92.

¹⁷ Robbin, P., **Organization theory : Structure designs and application**, (New Jersey: Prentice-Hall, 1990), 365.

¹⁸ Russell C. Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Managers**, (Boston : Jones and Bartlett, 1996), 390.

โคเฮนและอัฟออฟ (Cohen and Uphoff) ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบและความร่วมมือในองค์กร พัฒนาและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ¹⁹

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการการตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ ในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของการบริหารงานที่มีผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและจัดปัญหาความขัดแย้ง²⁰

วันชัย โกละสุต ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ การที่บุคคลในองค์กร หรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์²¹

สมยศ นาวิการ ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจ

¹⁹ John M. Cohen. and Norman T. Uphoff, **Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation**, (New York: the Rural Development Committee Center for international studies, Cornell University, 1997), 6.

²⁰ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**, (วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน, 2560), 177.

²¹ วันชัย โกละสุต, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**, (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2567, เข้าถึงได้จาก http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_53/km_team53.htm.

หน้าที่ ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา และต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจ²²

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ในการแก้ปัญหา ร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งร่วมดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความร่วมมือสละในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร นักวิชาการได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ซึ่งเป็นที่ยอมรับมากในนักบริหารองค์การต่างๆ รวมทั้งด้านการศึกษาด้วย โดยเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและผู้ปฏิบัติงานพอใจในงานมากขึ้น ซึ่งแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีดังนี้

โคเฮนและอัพฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในทัศนะของการพัฒนาชนบทว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรและวิธีการอย่างไร มีส่วนในการดำเนินโครงการตัดสินใจให้ทรัพยากรการสนับสนุนโครงการและการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ มีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนาและมีส่วนในการประเมินโครงการ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมในขั้นตอนการบริหารของโคเฮนและอัพฮอฟฟ์ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการ โดยมีการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกว่าควรจะทำโครงการหรือกิจกรรมใดบ้าง และการตัดสินใจว่าจะทำ

²² สมยศ นาวิการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2567, เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/334443>.

โครงการหรือกิจกรรมใด และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังครอบคลุมไปถึงการตัดสินใจในระหว่าง การดำเนินโครงการ

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) หมายถึง การที่ประชาชนมี ส่วน ร่วมในทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับโครงการทั้งในด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ และการมีส่วนร่วม ใน การบริหารและประสานงานโครงการต่างๆ

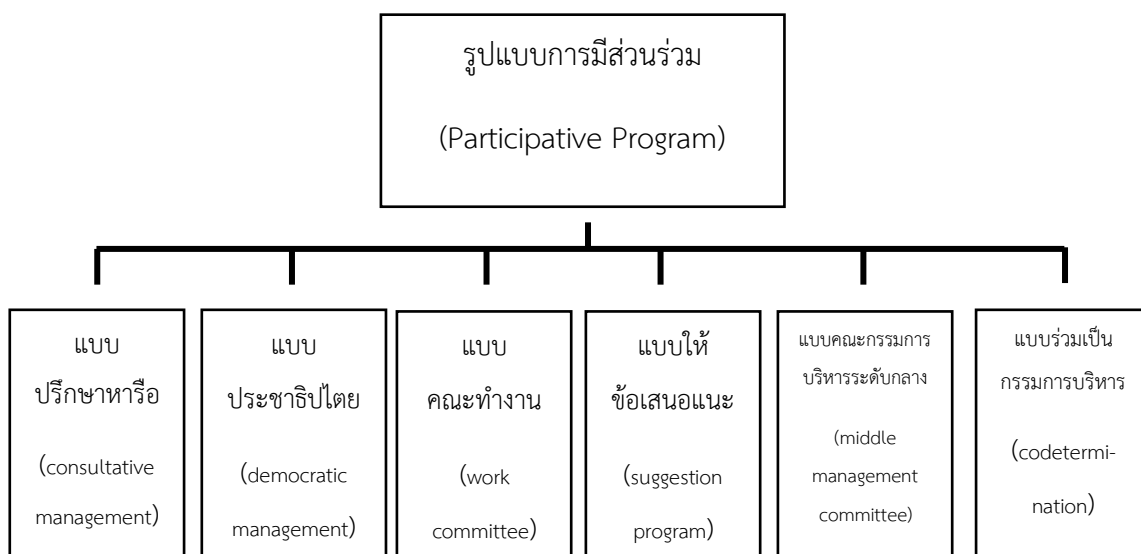
3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Evaluation) การมีส่วนร่วมประเภทนี้มีสองนัย คือ เป็นทั้งการร่วมรับประโยชน์และร่วมรับผลสืบเนื่องในทางลบจากโครงการพัฒนา ผลประโยชน์ที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ คือ การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นและมั่นคงขึ้นหรือการมี สาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีประสิทธิภาพหรือคุณภาพดี ผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับ การศึกษาหรือรู้หนังสือมากขึ้น รวมทั้งการให้บริการสังคมอื่นๆมากขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้น ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ได้แก่ การมีความนับถือตนเองมากขึ้น มีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้น และมีความรู้สึกถึงควมมีประสิทธิภาพของตนเอง

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Benefits) เป็นการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ประเมินโครงการทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รูปแบบการมีส่วนร่วมประเมินอย่างเป็นทางการ เช่น การประชุมเพื่อทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาการร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือคณะกรรมการในการประเมินผล หรือการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ในการวิจัย ประเมินผล สำหรับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมกลุ่มย่อยอย่างไม่เป็น ทางการ หรือการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินของโครงการ²³

เดวิส (Davis) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ออกเป็น 6 รูปแบบ

ดังแผนภูมิที่ 3

²³ John M. Cohen. and Norman T. Uphoff, **Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation**, (New York: the Rural Development Committee Center for international studies, Cornell University, 1997), 223.



แผนภูมิที่ 3 ประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 รูปแบบ

ที่ ม ๑ : Keith Davis, Human Behavior at Work: Organization Behavior (New York: McGraw-Hill Book Company, 1981), 160-165.

รูปแบบการมีส่วนร่วมของเดวิส (Davis) ทั้ง 6 แบบ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารแบบปรึกษาหารือ (consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหารปรึกษาหารือที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดในประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา แต่โดยทั่วไปมักกระตุ้นให้คิดในแงุ่มที่สนับสนุนความคิดของตนเองหลังจากนั้นจึงตัดสินใจการบริหารแบบนี้ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้คือ การที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้เห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มียประโยชน์

รูปแบบที่ 2 การบริหารแบบประชาธิปไตย (democratic management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียงหนึ่งเสียงเท่ากัน (one man-one vote) การตัดสินใจมาจากมติของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่

จะแสดงความคิดเห็นและโน้มน้าวคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามผู้บริหารแบบประชาธิปไตยอาจใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้กรณีที่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

รูปแบบที่ 3 การบริหารแบบคณะทำงาน (work committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิต ต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถใช้การบริหารแบบคณะทำงานเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะทำงานให้มีหน้าที่ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไขปรับปรุง โดยปกติคณะทำงานจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารและพนักงาน แต่ก็อาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยคณะทำงานอาจเป็นคณะทำงานกลุ่มเล็กๆ หรือคณะทำงานคณะใหญ่ที่ให้คนงานทุกคนร่วมเป็นคณะทำงาน ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุงตัวอย่างของคณะทำงานได้แก่ คณะทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะทำงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ คณะทำงานเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

รูปแบบที่ 4 การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (suggestion programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่นส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้หน่วยงานจะได้อความคิดเห็นและวิธีการต่างๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนางานของหน่วยงานได้ โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

เดวิส (Davis) ให้ข้อมูลว่าในสหรัฐอเมริกาความคิดเห็นถึงร้อยละ 25 ที่เป็นที่ยอมรับสำหรับรางวัลที่เจ้าของความคิดจะได้รับตอบแทนนั้นอาจแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน ตัวอย่างหนึ่งคือ ข้อเสนอแนะที่นักบินของบริษัทการบินพาณิชย์แห่งหนึ่งเสนอต่อบริษัทให้ย้ายสินค้าบนเครื่องบินลงได้ถึง 458,500 ดอลลาร์ ในช่วง 1 ปี และเจ้าของความคิดยังนี้ได้รับรางวัลถึง 458,500 ดอลลาร์

รูปแบบที่ 5 การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (middle management Committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางเพื่อแก้ปัญหานั้น วิธีการนี้จำเป็นจะต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่างๆ อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหารที่สูงกว่า การศึกษาปัญหาก็ต้องทำอย่างจริงจัง รอบคอบและระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดไปยังการปฏิบัติ

การบริหารลักษณะนี้จัดเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมประเภทหนึ่ง ซึ่งมีประโยชน์ในการช่วยพัฒนาทักษะของผู้บริหารรุ่นเยาว์ให้ก้าวไปเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงความร่วมมือในกลุ่มผู้บริหารให้ดีขึ้น มีทักษะในการบริหารเพิ่มขึ้นและเป็นสิ่งกระตุ้นพัฒนาการทางการบริหารที่ดี โดยผลที่ได้คือความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ที่จะนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง อย่างไรก็ตามวิธีการนี้จะต้องสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ ของตนเอง โดยกลุ่มผู้บริหารระดับกลางควรต้องศึกษาเรื่องราวต่างๆ อย่างจริงจังและ รอบคอบ ระมัดระวังด้วย

รูปแบบที่ 6 การบริหารแบบร่วมมือเป็นกรรมกรบริหาร (codetermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย วิธีการนี้เริ่มมีครั้งแรกในเยอรมันตะวันตก ในช่วงทศวรรษที่ 1940 และต่อมาได้กระจายไปยังประเทศอื่นๆ สำหรับอัตราส่วนของตัวแทนจากฝ่ายคนงานนั้นไม่ตายตัว บางประเทศอาจกำหนดให้มีอัตราส่วน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหาร บางประเทศก็กำหนดจำนวนไว้แน่นอนว่าให้มีตัวแทนเพียง 2 คนเท่านั้น แต่บางประเทศก็กำหนดไว้ถึงกึ่งหนึ่งของกรรมการบริหาร

การบริหารลักษณะนี้ มีผลดีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานมีความเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่ายได้ดีขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัด เช่น ทำให้การตัดสินใจล่าช้า ลดความสามารถในการบริหารจัดการลง มีงานกระดาษมากเกินไป ใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป เป็นต้น²⁴

ซัชกิน (Sashkin) ได้เสนอวิธีสำคัญ 4 ประการ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) มีความหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในงานในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำให้งาน หรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลายๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนด

²⁴ Keith Davis, **Human Behavior at Work: Organization Behavior**, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1981), 160-165.

เป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (Participation in Problem Solving) เป็นความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาๆ ปรับปรุงงาน

4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (Participation in Change) การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้จะมีความยากและซับซ้อนและถือเป็นจุดที่สำคัญที่สุด ซึ่งรูปแบบนี้จะมาหลังจากการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลองค์กร เพื่อที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร มีความหมายของงานนั้นจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกท้าทายให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของงานตามหลักวิทยาศาสตร์²⁵

พุตติ (Putti) ได้กล่าวถึงแนวคิดวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 8 รูปแบบ คือ

1) การวางแผนแบบสแกนลอน (The Scanlon plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมาก เป็นการดำเนินงานเป็นทีมระหว่างคนงานกับผู้บริหารเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิต ค่าจ้างและผลกำไร

2) เจเคกรุป (JK Group) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็กๆ ที่มีอำนาจเด็ดขาด กลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน แล้วพยายามจะหาข้อยุติอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำบางกลุ่มอาจจะได้รับเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3) การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ในบริษัท

4) ทีกรุป (T-group approach or sensitivity) วิธีการนี้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นและ

²⁵ Marshall Sashkin, **A manager's guide to participative management**, (New York: AMA. Membership Publications Division, 1982), 110-113.

ทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ได้บังคับบัญชา โดยแต่ละคนต้องเข้าใจตนเองก่อน

5) การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารในรับต่างๆ ในองค์การ (Multiple management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการให้บุคคลระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6) คิวซีซี (Quality control circle) ระบบคิวซีซีเป็นการทำงานของคนกลุ่มเล็กๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3-15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจึงหาแนวทางแก้ไข

7) แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Committee approach for participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8) การมีส่วนร่วมในการสร้างทีม (Participation and team building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์การมีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่ม²⁶

ตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg) ศาสตราจารย์ผู้บริหารของโรงเรียนพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) การไว้วางใจกันปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร ช่วงเวลาในการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานควรจะได้รับ การควบคุมจากผู้บริหาร ภาระงานทั้งหมดหรือการตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่เป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดพื้นฐานที่ทุกคนมีคือความไว้วางใจ (trust) คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมรู้จักงานของตนดีกว่า

²⁶ Joseph M. Putti, **Management: A Function Approach**, (Singapore: McGraw-Hill Book Company, 1987), 186.

ใครๆ ทุกคนสามารถที่จะยอมรับความรับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในบุคลากรทุกระดับในองค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความผูกพันที่จะปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความผูกพันที่จะปฏิบัติโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives) ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อนุชนุขมีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึง การร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและอย่างมีเหตุผล สามารถที่จะร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยการร่วมกันประชุมปรึกษา (Conference) การประชุมปรึกษาจะเป็นการทำทลายความสามารถของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สร้างความชัดเจนทำให้มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละคน ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ²⁷

²⁷ Russell C. Swansburg, *Management and Leadership for Nurse Managers*, (Boston : Jones and Bartlett, 1996), 391-393.

ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาในทุก ๆ ด้านนั้น ต้องอาศัยกระบวนการการมีส่วนร่วม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
7. สร้างสรรค์หลักประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม
9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและทำให้ผลของงานดีขึ้น²⁸

เมตต์ เมตต์การุณจิต กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 7 ข้อ ดังนี้

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่าง ๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น
2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน
3. ช่วยให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความผิดพลาดน้อย

²⁸ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550, (ม.ป.ท., 2550), 17.

5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากรทุกคน เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

6. ช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จได้ในเวลาที่รวดเร็ว เพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ

7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ²⁹

จันทรานี สงวนนาม กล่าวถึงข้อดีหรือประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร

2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงาน

5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม

7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร³⁰

เศรษฐภูมิ เกษารัตน์ ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกรักสมัคครสมานสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับภายใน

องค์กร

2. ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

3. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี มีการกระจายงานอย่าง

เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ

4. เป็นการสร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจากการบริหารงานที่มุ่งเน้นรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

5. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าคิดคนเดียว

7. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น

²⁹ เมตต์ เมตต์การุณจิต, การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (นนทบุรี: บัค พอยท์, 2553), 33.

³⁰ จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 3 (นนทบุรี: บัค พอยท์, 2553), 71.

8. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

9. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

10. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น³¹

ลิเคิร์ท (Likert) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ
4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร
5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน
6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก
7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การดำเนินงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย³²

แอนโทนี (Antony) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการใน

³¹ เศรษฐภูมิ เกชาอารี, การบริหาร การจัดการ. บทความอินดัสเทรียล เทคโนโลยี รีวิว (Industrial technology review), ปีที่ 21 ฉบับที่ 276 (พฤศจิกายน 2558), 114-120.

³² Rensis Likert, **The Human Organization**, (New York : McGraw-Hill Book Co.,1961), 223.

เรื่องต่างๆ ดังนั้นเมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

ประการที่ 2 ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและผู้บริหารกับสภาพแรงงานราบรื่นขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่าง ๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจต่าง ๆ ออกมาทำให้ความไม่พอใจเหล่านั้นได้เข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหา ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และลดความสูญเสียต่างๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงานหรือการทำงาน ไม่เต็มประสิทธิภาพ

ประการที่ 3 ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของหน่วยงาน ทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเอง และรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่างๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงานส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

ประการที่ 4 ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร พนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการบริหารลักษณะนี้ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น ต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปได้อย่างตรงไปตรงมา

ประการที่ 5 ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงาน และมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด และการได้มีส่วนร่วมช่วยทำให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

ประการที่ 6 ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกัน ทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจ ทำให้ได้ข้อมูลมากขึ้น

ประการที่ 7 ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดีขึ้น

ประการที่ 8 ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการทำงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น³³

สวอนสเบิร์ก (Swansburg) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ได้รับความไว้วางใจกัน และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. เป็นการให้ความสำคัญของตำแหน่งงานทุกงาน และทุกคนมีความเสมอภาคกัน
3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น
5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหา ให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ
6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ
8. เพิ่มประสิทธิภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
9. การทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันเพิ่มแรงจูงใจและความคิดริเริ่มในการทำงานให้มากขึ้น
10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร
11. ลดการขาดงาน
12. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น
13. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
14. ได้รับความคิดใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา
15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถ
16. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหารคือต้องการให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ
17. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงาน
18. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการที่มีทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี

³³ William P. Antony, **Participative management**, (Massachusetts: Addition Wesley, 1978), 3.

19. การทำงานนอกเวลาลดลง

20. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ปรับตัวและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ³⁴

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญและประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพราะเป็นการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารจะช่วยให้การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ลดความขัดแย้งและเกิดความเข้าใจกันมากขึ้น ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากรทุกคน เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารและการจัดการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา และปัจจัยด้านสถานศึกษา รายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา

1.1 กรรมการมีถิ่นกำเนิดหรือภูมิลำเนาตั้งอยู่ในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่มานาน จะมีความผูกพันกับท้องถิ่นและเกิดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ เมื่อได้มีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.2 การเป็นศิษย์เก่าจะมีความผูกพันกับสถานศึกษา โดยจะมีการเลี้ยงรุ่นเพื่อรำลึกถึงอดีตแม้จะจบการศึกษาไปเป็นเวลานานแล้ว

1.3 การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในสถานศึกษาจะมีความรักและผูกพันมีความรู้สึกร่วมกับบุตรหลานของตนเอง ผู้ปกครองจะต้องไปรับส่งบุตรหลานทุกวันเป็นเวลาหลายปีจนกระทั่งเรียนจบ ซึ่งอาจได้มีโอกาสพูดคุยสนทนากับครู ได้เห็นสภาพของสถานศึกษา ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันโดยไม่รู้ตัว

1.4 การมีเวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา ซึ่งเวลาเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ฉะนั้นการมีเวลาให้งานของสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ

1.5 ความห่วงใยในปัญหาสุขภาพจิตและสวัสดิภาพของเด็ก เนื่องจากสังคมในปัจจุบันถูกคุกคามจากยาเสพติดซึ่งได้แพร่ระบาดเข้าไปในสถานศึกษา ตลอดจนความปลอดภัยของ

³⁴ Russell C. Swansburg, *Management and Leadership for Nurse Managers*, (Boston : Jones and Bartlett, 1996), 399.

สวัสดีภาพของเด็กในการเดินทางมายังสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางโดยการขับขี่ การเดินทางโดยรถรับส่งนักเรียน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ปกครองต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาและร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา

1.6 ต้องการมีเกียรติและได้รับความยกย่องจากสังคม กรรมการบางท่านต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถรับใช้สังคมด้วยศักยภาพของตน แต่สิ่งหนึ่งที่กรรมการต้องการคือการมีเกียรติและได้รับคำยกย่องจากสังคม ซึ่งเป็นไปตามหลักการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ที่กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ที่กล่าวว่ามนุษย์เมื่อทำงานแล้วต้องการรางวัล

1.7 การแข่งขัน เมื่อสถานศึกษามีกิจกรรมที่จะต้องแข่งขัน เช่น การกีฬา การประกวด เป็นต้น จะต้องส่งเสริมให้กรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองอยากเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

2. ปัจจัยด้านสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยนี้ถือเป็นบุคลิกเฉพาะตัวซึ่งแต่ละคนจะมีไม่เหมือนกัน บางคนมีความรู้สูงแต่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นหากผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์สูง มีความเป็นกันเอง ให้เกียรติแก่ผู้ปกครอง ก็จะทำให้บรรยากาศเป็นไปในทางที่ดี ในด้านความซื่อสัตย์ หากผู้บริหารมีความโปร่งใสในด้านการเงินซึ่งสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการบริจาคเงินหรือทรัพย์สิน หากสถานศึกษานำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ก็ทำให้เกิดความศรัทธาจากชุมชน นอกจากนี้หากผู้บริหารมีถิ่นกำเนิดหรือภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่นที่สถานศึกษาดังอยู่ ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความรักท้องถิ่นมากกว่าบุคคลอื่นที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่นที่ชุมชนตั้งอยู่ ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่อื่น การทุ่มเทการทำงานให้แก่สถานศึกษาย่อมมีน้อยกว่า เนื่องจากในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือวันหยุดราชการมักจะต้องกลับไปเยี่ยมครอบครัว

2.2 ครูอาจารย์ เป็นบุคลากรสำคัญในการอบรมสั่งสอนให้ความรู้เด็ก ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อการเรียนของเด็กซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้ปกครอง จะทำให้ผู้ปกครองยินดีที่จะตอบแทนสถานศึกษา ถ้าหากบุตรหลานของเขารเรียนเก่ง ชนะการประกวดต่าง ๆ สามารถสอบเข้าเรียนต่อในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงได้ นอกจากนี้ ความห่วงใยของครูที่มีต่อเด็กในด้านสวัสดิภาพ ด้านยาเสพติด ด้านความสามารถของคณะครู ตลอดจนความประพฤติของครู ถ้าเป็นไปในทางที่ดีย่อมทำให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

2.3 ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีชื่อเสียง มีการจัดการเรียนการสอนที่ดี ครูเอาใจใส่นักเรียน มีผลงานทางวิชาการ จะทำให้ผู้ปกครองสนใจที่จะส่งบุตรหลานของตนเข้าเรียน จนทำให้สถานศึกษาบางแห่งเกิดปัญหาในการรับนักเรียน เพราะนักเรียนมีจำนวนมาก

เกินความต้องการของสถานศึกษา และบางกรณีที่มีผู้ปกครองให้สินบนและยินดีซื้ออุปกรณ์ให้ทางสถานศึกษาตามที่สถานศึกษาต้องการอีกด้วย³⁵

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคการบริหารแบบมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ด้าน ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา 2. ปัจจัยด้านสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา

1.1 กรรมการไม่มีเวลาพอในการมาร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา โดยเฉพาะการกระทำตามบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่จะแต่งตั้งนักธุรกิจหรือพ่อค้าที่มีกิจการใหญ่ ๆ ข้าราชการในตำแหน่งสูงให้เป็นกรรมการ ซึ่งหากบุคคลเหล่านี้ร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาก็จะทำให้ดูเหมือนว่ามีประสิทธิภาพ แต่แท้จริงสถานศึกษามีเจตนาเพื่อมุ่งหวังในบารมีและการบริจาคของบุคคลเหล่านั้น

1.2 กรรมการไม่มีถิ่นกำเนิดในท้องถิ่นที่สถานศึกษาดังอยู่ เช่น มาจากอำเภออื่น จังหวัดอื่น จึงทำให้มีความผูกพันกับสถานศึกษาน้อยลง เป็นต้น

1.3 กรรมการมีบ้านพักอาศัยอยู่นอกท้องถิ่นหรือนอกบริเวณที่สถานศึกษาดังอยู่ การที่ต้องใช้เวลาเดินทางกลับบ้านพักซึ่งอยู่ไกลสถานศึกษา อาจทำให้กรรมการไม่ค่อยสะดวกมาร่วมกิจกรรม

1.4 กรรมการที่มีอาชีพค้าขาย มักจะคำนึงถึงปากท้องของตนเองและเศรษฐกิจในครอบครัว จึงไม่ค่อยมีเวลาว่างที่จะไปร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ประสานความร่วมมือกับกรรมการ ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ เช่น เข้ากับชุมชนไม่ได้ ไม่มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีกับผู้ปกครอง บางคนมีท่าทีแบบวางตัว ไม่สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง บางแห่งเข้าพบผู้บริหารยาก หรือตกแต่งห้องทำงานอย่างภูมิฐาน จนผู้มาติดต่อรู้สึกเป็นเขตหวงห้าม นอกจากนี้ถ้าผู้บริหารไม่ได้เป็นคนในท้องถิ่นโดยกำเนิด ย่อมไม่มีความรักความผูกพันกับท้องถิ่นเท่าที่ควร การเดินทางมาทำงานก็จะจะเป็นลักษณะเข้าไปเย็นกลับ หรือไม่ก็กลับไปเยี่ยมครอบครัวทุกวันหยุด นอกจากนี้เวลาที่มีการประชุม ถ้าผู้บริหารไม่มีส่วนกระตุ้นให้กรรมการสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นแล้วนั้น การทำงานก็จะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมทั้งสิ้น

³⁵ เมตต์ เมตต์การุณจิต, การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (นนทบุรี: บั๊ค พอยท์, 2553), 267.

2.2 ครูอาจารย์ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคส่วนใหญ่คือเรื่องความประพฤติของครูอาจารย์ที่ไม่เหมาะสม เช่น เมาสุรา มีเรื่องชู้สาว เล่นการพนัน ไม่เอาใจใส่ในการเรียนของเด็ก ละทิ้งหน้าที่ ใช้กิริยามารยาทไม่เหมาะสมกับเด็กและผู้ปกครอง ลงโทษเด็กเกินกว่าเหตุ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ประชาชนทั่วไปเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสถานศึกษา

2.3 ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การปฏิบัติงานด้านการเงินถือเป็นเรื่องสำคัญ ถ้าหากมีข่าวเกิดการทุจริต เช่น การนำเงินบริจาคไปใช้ในสิ่งที่ไม่เหมาะสมหรือนำไปใช้ส่วนตัว ก็จะทำให้ชุมชนเสื่อมความศรัทธา อีกทั้งหากสถานศึกษาไม่มีผลงานทางวิชาการ เด็กจบไปแล้วสอบเรียนต่อไม่ได้ ลักษณะเช่นนี้บ่งบอกถึงความเฉื่อยชาและการด้อยความสามารถของผู้บริหาร ก็จะเป็นภาพลบต่อผู้ปกครอง³⁶

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

โรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ตั้งอยู่เลขที่ 40 หมู่ 5 ตำบลยายชา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม มีนักเรียนจำนวน 1,258 คน เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนห้องเรียนจำนวน 38 ห้อง ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีแผนการเรียนที่เปิดสอน ดังนี้ 1.แผนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ 2.แผนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ 3.แผนภาษาอังกฤษ-ภาษาจีน 4.แผนภาษาอังกฤษ-ภาษาญี่ปุ่น 5.แผนธุรกิจค้าปลีก 6.แผนทั่วไป

³⁶ เมตต์ เมตต์การุณจิต, การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (นนทบุรี: บั๊ค พอยท์, 2553), 269.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ 2) ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส ตามลำดับ และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน³⁷

ทับทิม แสงอินทร์ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกัน ตามลำดับ³⁸

³⁷ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ, "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2," **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม** 7, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560): 19.

³⁸ ทับทิม แสงอินทร์, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี," **วารสารบริหารการศึกษา** 8, 1 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560): 36.

นิสราพร แซ่มชุงาม ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 4 พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิการ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ส่วนอีก 5 ด้านอยู่ระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดีเกี่ยวข้องกับทางสังคม การบูรณาการทางสังคม จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01³⁹

สรวิศ จันทพุ่ม ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁴⁰

³⁹ นิสราพร แซ่มชุงาม, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4", **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562): 347-361.

⁴⁰ สรวิศ จันทพุ่ม, "ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่", **วารสารนาครบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 11**, 1 (มกราคม-เมษายน 2562): 71-81.

อมรภัค ปิ่นกำลัง ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจาก มากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการไว้วางใจกัน 2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน ส่งเสริมการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ร่วมงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน 2) ความยึดมั่นผูกพัน ให้การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้วยการเปิดโอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงาน มีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล โดยใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกัน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาของโรงเรียน ตามแผนดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป⁴¹

คมสัน แฉ่งแอ ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีแนวทางการพัฒนาคือการประชุมปรึกษาหารือ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการทบทวนหลังปฏิบัติงาน 2) ด้านความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีส่วน

⁴¹ อมรภัค ปิ่นกำลัง, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม", วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, (กันยายน-ธันวาคม 2564): 1227-1237.

ร่วมในการตัดสินใจ 3) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมีแนวทางการพัฒนา คือ มอบหมายงานรวมทั้งมอบอำนาจในการตัดสินใจ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดภาระงานหลัก และร่วมกันประเมินผล 4) ด้านการไว้วางใจกัน มีแนวทางการพัฒนา คือ มีการสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีการสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน⁴²

ธีรภัทร โคตรบรรเทา ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีและรับทราบผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม โครงการของโรงเรียน⁴³

นิธิ เรืองสุขอุดม ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁴⁴

⁴² คมสัน แข็งแอะ, "แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1", **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**, เสริม (ธันวาคม 2562): 181-182.

⁴³ ธีรภัทร โคตรบรรเทา, "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1", **วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** 10, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2563): 156.

⁴⁴ นิธิ เรืองสุขอุดม, "สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1", **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** 9, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2563): 201-212.

หนึ่งฤทัย เฟื่องบุญ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 พบว่า 1) สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การร่วมตัดสินใจ รองลงมาคือการร่วมรับผลร่วมปฏิบัติการ ร่วมคิดและวางแผน และร่วมตรวจสอบและประเมินผล 2) ผลการพัฒนา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่า มี 3 องค์ประกอบ คือ 2.1) กระบวนการมีส่วนร่วม 2.2) สารของการมีส่วนร่วม 2.3) ผู้มีส่วนร่วมในโรงเรียน และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของรูปแบบพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก⁴⁵

สายใจ ยามแย้ม ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคนิควิธี รองลงมาคือด้านมนุษย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความคิดรวบยอด 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจกัน และด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และ 3) ทักษะการบริหารและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ไม่มีความสัมพันธ์กันทั้งในภาพรวมและรายด้าน⁴⁶

วิศรุต เพ็ชรสีมวง ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน รองลงมาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมใน

⁴⁵ หนึ่งฤทัย เฟื่องบุญ, "การพัฒนา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2," **มหาจุฬานาครทรรค์** 7, 12 (ธันวาคม 2563): 131-132.

⁴⁶ สายใจ ยามแย้ม, "ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2," **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)** 27, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2564): 200-201.

ผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน การเปรียบเทียบระดับความคิดของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴⁷

พัชรพร พรหมกิ่งแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเทศบาลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเทศบาลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย 1) การไว้วางใจกัน (Trust) ควรให้ความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วย โดยสถานศึกษาจะต้องทำให้บุคลากรทุกคนร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างเสริมความเชื่อมั่น และควรมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน 2) ความผูกพันที่จะปฏิบัติ (Commitment) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน ควรมีการประชุมร่วมมือกันในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับคณะผู้ปกครองและชุมชน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนควรมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความชัดเจนและมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยเฉพาะการตั้งจุดประสงค์ร่วมกันของทุกฝ่าย 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ผู้บริหาร หัวหน้างาน ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ และควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา⁴⁸

แก้วภัทรา จิตรอักษร ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

⁴⁷ วิศรุต เพ็ชรสีม่วง, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2," **วิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** 11, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2564): 124.

⁴⁸ พัทธพร พรหมกิ่งแก้ว, "แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเทศบาลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย," **วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย** 7, 1 (มกราคม - เมษายน 2565): 203-205.

เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลิกเปิดเผยประนีประนอม มีสติ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ และมั่นคงทางอารมณ์ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพัน การไว้วางใจกัน และการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01⁴⁹

บุญยวีร์ รวีเลิศศิริกุล ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อการรับผิดชอบในงาน การไว้วางใจกัน และความยึดมั่นผูกพัน 2) การทำงานเป็น ทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อยได้ดังนี้ การจัดกระบวนการ การจัดบริบท การจัดรูปแบบงาน และการจัดองค์ประกอบ 3) การ บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵⁰

ณัฐนันท์ วิทยาประโคน ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ด้านสมรรถนะผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ด้านสมรรถนะผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อกำหนดเป้าหมาย และ

⁴⁹ แก้วภัตรา จิตรอักษร, "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วน ร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1," **วารสาร สิริธรปริทรรศน์** 23, 9 (มกราคม - มิถุนายน 2565): 249-261.

⁵⁰ บุญยวีร์ รวีเลิศศิริกุล, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2," **วารสารสิริธร ปริทรรศน์** 23, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565): 238.

วัตถุประสงค์ขององค์กร มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์⁵¹

กันทิมา ตีกะพี ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การไว้วางใจกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ⁵²

ณัชศ ฐิตธณภูมิ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ครูเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่ามากที่สุด (2) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกำหนดทิศทางการดำเนินงานต่าง ๆ จนเกิดความเข้าใจและนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน (3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจประเมินผลการตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ และสิ่งจำเป็นขององค์กร (4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้ร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันกับชุมชนและผู้ปกครอง (5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมแสดงความยินดีเมื่อผลการดำเนินงานออกมามีผลสำเร็จ

⁵¹ ณัฐนนท์ วิทยาประโคน, "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ด้านสมรรถนะผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารั้วรัมย์ เขต 2," **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 42, 1 (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2566): 109-110.

⁵² กันทิมา ตีกะพี, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1," **วารสารสิทธิมนุษยธรรม** 24, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566): 28.

เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับครู (6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ และสังเกตวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ครูคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ⁵³

วิสนีย์ นุราช ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการไว้วางใจกัน รองลงมาคือด้านความเป็นอิสระต่อการรับผิดชอบในงาน ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดีทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรไม่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ไม่กล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่สร้างความเข้าใจให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับภารกิจหรือนโยบายเร่งด่วน และมีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจการดำเนินนโยบายเร่งด่วนให้บุคลากรทราบ⁵⁴

งานวิจัยต่างประเทศ

บุเฮเลซี และกามาเด (Buthelezi and Gamede) ได้ศึกษาความท้าทายของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมปีตาธิปไตยในแอฟริกาใต้ในการดำเนินการจัดการแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีหน้าที่บริหารจัดการมากเกินไป ซึ่งจะช่วยลดเวลาในการริเริ่มจัดการแบบมี

⁵³ ฌซัทซ์ จูติธนภูมิ, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี," *การบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น* 5, 2 (กุมภาพันธ์ 2566): 189-190.

⁵⁴ วิสนีย์ นุราช, "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2," *วารสารมหาจุฬานาค* 10, 7 (กรกฎาคม 2566): 275.

ส่วนร่วม และความไม่สมดุลระหว่างเพศในตำแหน่งผู้บริหาร และผู้นำมีแนวโน้มที่จะส่งผลเสียต่อขวัญกำลังใจของพนักงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในแอฟริกาใต้⁵⁵

นิโคลส์ (Nichols) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการจัดการแบบมีส่วนร่วมต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ทำงาน พบว่า การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อความรู้สึกของการเป็นเจ้าของสถานที่ทำงาน บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นเจ้าของและการรับรู้ของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานมีความสำคัญต่อการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน⁵⁶

โอโมโรบี (Omorobi) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการแบบมีส่วนร่วมและการบรรลุเป้าหมายของสถาบันในมหาวิทยาลัยไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการบรรลุเป้าหมายของสถาบัน ขอแนะนำให้ผู้จัดการมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมแนวทางการจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ ความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้นในหมู่พนักงานในการแสวงหาและบรรลุเป้าหมายของสถาบัน⁵⁷

ซาวเรส (Soares) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อความสามารถในการแข่งขัน แนวทางในบริบทของอุตสาหกรรมกราฟิก ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าในขณะนั้นมีความเปราะบางในบริษัทในแง่มุมมองต่างๆ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันแบบบูรณาการและสนับสนุนกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กรเอง⁵⁸

บูเฮเลซี (Buthlezi) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมในแอฟริกาใต้ พบว่าผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าแผนกต่างๆ เข้ามา

⁵⁵ A.B. Buthlezi and B.T. Gamede, "Challenges Facing secondary school principals regarding effective implementation of participative management in patriarchal South Africa," **Sabinet African Journals** 17, 4 (November 2019): 132.

⁵⁶ Hannah Nichols, "The effect of participative management on workplace belonging" (The Degree Master of Science In Organization Development Faculty of The Graziadio Business School Pepperdine University, 2020), iii.

⁵⁷ Garieth Omorobi, "Participative Management Practices and Institutional Goal Attainment in Nigerian Universities," 5, 1 (February, 2020): 169.

⁵⁸ Aline Paim Soares, "PARTICIPATIVE MANAGEMENT FOR COMPETITIVENESS: AN APPROACH IN THE CONTEXT OF THE PRINTING INDUSTRY" Adm. UFSM, Santa Maria 14, 9 (September - October 2021): 1050.

ปีตาธิปไตยแอฟริกาใต้ใช้กลยุทธ์การจัดการและความเป็นผู้นำที่ไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 การยอมรับคุณค่า (ความเป็นมนุษย์) และเลกโกตลา (คำภาษาเซโซโทสำหรับ “การมีส่วนร่วมของชาวแอฟริกัน” แนวทางการตัดสินใจ”) ได้รับการสนับสนุนในการตัดสินใจต่างๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนใต้แอฟริกา การศึกษายังกำหนดว่าความรับผิดชอบในการสอนของผู้บริหารควรลดลงหรือนำออกเพื่อปรับปรุงรูปแบบการบริหารโดยการดำเนินการจัดการแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติที่โรงเรียนมัธยมในแอฟริกาใต้⁵⁹

สรุป

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารวารสาร หนังสือ งานวิจัย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งต่างประเทศและในประเทศ ได้มาซึ่งแนวคิดหลายหลาย แตกต่างกันไป ตามหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งใช้ทฤษฎีของ สวอนสเบิร์ก (Swansburg) ซึ่งได้จัดกรอบพิจารณาในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน (Trust) 2) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goal and Objectives) 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักการที่กล่าวมาเป็นทิศทางการพัฒนาการศึกษาที่มุ่งห้วงศักราชทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

⁵⁹ Alan B. Buthelezi, "Enhancing Participative Management Practices among Secondary School in Patriarchal South Africa," **Journal of Education and Social Research** 12, 5 (September 2022): 172.

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม 2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบการดำเนินการวิจัยออกเป็นสองส่วน คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นการจัดเตรียมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยการศึกษารวบรวมข้อมูลสภาพปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ ข้อมูลจากรายงานการวิจัยต่าง ๆ สถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เรียบเรียงผลงานเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการวิจัย สร้างแบบสอบถามโดยผ่านความเห็นชอบและตรวจสอบความเหมาะสมของที่ปรึกษา แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

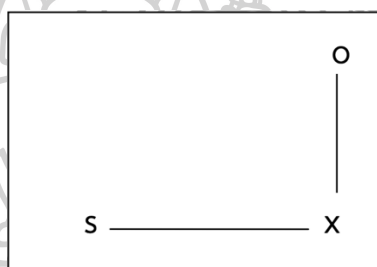
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษา จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับร่างเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยและปรับปรุงแก้ไข ตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาเสนอแนะอีกครั้ง จัดพิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้แผนแบบงานวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (one-shot non-experimental Case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



S หมายถึง ประชากร

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา

ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสามพรานวิทยาและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ไม่รวมผู้อำนวยการและ ตัวแทนครู) จำนวน 86 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่จะศึกษาเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ สวอนสเบิร์ก (Swansburg) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้

2.1 การไว้วางใจกัน (Trust) หมายถึง การไว้วางใจกันปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร ช่วงเวลาในการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานควรได้รับการควบคุมจากผู้บริหาร ภาระงานทั้งหมดหรือการตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่เป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดพื้นฐานที่ทุกคนมีคือความไว้วางใจ (trust) คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนยอมรับรู้จักงานของตนดีกว่าใครๆ ทุกคนสามารถที่จะยอมรับความรับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในบุคลากรทุกระดับในองค์การ

2.2 ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความผูกพันที่จะปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความผูกพันที่จะปฏิบัติโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

2.3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goal and Objectives) หมายถึง ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อมนุษย์มีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึง การร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและอย่างมีเหตุผล สามารถที่จะร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยการร่วมกันประชุมปรึกษา (Conference) การประชุมปรึกษาจะเป็นการทำทหายความสามารถของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สร้างความชัดเจนทำให้มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

2.4 **ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)** หมายถึง ภาวะที่มีความอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละคน ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบเลือกตอบ (Check list) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์กำหนดน้ำหนักคะแนน และมาตราส่วนประมาณค่าดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์สถานภาพของผู้ถูกสัมภาษณ์ คือ เพศ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงาน ตามขั้นตอนกระบวนการ ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ อมรภัค ปิ่นกำลัง ซึ่งศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 0.60 - 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ .925⁶⁰

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2.1 ศึกษาการดําแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.2 จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์สถานภาพของผู้ถูกสัมภาษณ์ คือ เพศ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg)

2.3 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเครื่องมือ

2.4 นำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้

2. จัดเตรียมแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากประชากรด้วยตนเองและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

⁶⁰ อมรภัค ปิ่นกำลัง, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม", (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), 68.

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามมาตรวจรวบรวมคะแนน
3. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency: f) และร้อยละ (Percentage: %)

2. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) มีรายละเอียด ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

สรุป

การวิจัยในครั้งนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม 2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม จำนวน 86 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ตามแนวคิดของ สวอนสเบิร์ก (Swansburg) ประกอบไปด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้ 1.ความไว้วางใจกัน (Trust) 2.ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) 3.การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) 4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม 2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 86 คน โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามจึงนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น 86 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency:f) และร้อยละ (Percentage:%)

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=86)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	32	37.21
หญิง	54	62.79
รวม	86	100
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	21	24.42
31 - 40 ปี	30	34.88
41 - 50 ปี	22	25.58
51 - 60 ปี	6	6.98
60 ปีขึ้นไป	7	8.14
รวม	86	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	63	73.26
ปริญญาโท	22	25.58
ปริญญาเอก	1	1.16
รวม	86	100
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน	4	4.65
ครู	69	80.23
กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	13	15.12
รวม	86	100
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
ไม่เกิน 5 ปี	37	43.02
6 - 10 ปี	25	29.07
11 - 15 ปี	15	17.44
16 - 20 ปี	5	5.81
20 ปีขึ้นไป	4	4.66
รวม	86	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 62.79 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 37.21 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.58 และน้อยที่สุดคือ อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 ระดับการศึกษาที่มากที่สุด คือระดับปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 73.26 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.58 และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 ตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุด คือ ครู จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 80.23 รองลงมาคือ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.12 และน้อยที่สุดคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุด คือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 43.02 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.07 และน้อยที่สุด คือ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.66

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

จากการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ว่าอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและจำแนกตามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: σ) แล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์แนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2 - 6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม

(N=86)

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	μ	σ	ระดับ
1	การไว้วางใจกัน (Trust)	4.39	0.50	มาก
2	ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)	4.43	0.50	มาก
3	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives)	4.33	0.54	มาก
4	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)	4.36	0.61	มาก
รวม		4.38	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.50$) การไว้วางใจกัน ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.50$) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.61$) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม เท่ากับ 0.44 ซึ่งหมายความว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ด้านการไว้วางใจกัน (Trust)

(N=86)

ข้อ	การไว้วางใจกัน (Trust)	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ของผู้ร่วมงาน	4.47	0.59	มาก
2	ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงาน และเชื่อว่าสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.56	0.54	มากที่สุด
3	ผู้บริหารยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงาน	4.44	0.57	มาก
4	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ รับฟังข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน	4.28	0.68	มาก
5	ผู้บริหารได้จัดระบบการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน และให้มีการรายงานผลเป็นระยะ โดยมีการยอมรับ ความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.22	0.71	มาก
รวม		4.39	0.50	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัด
นครปฐม ด้านการไว้วางใจกัน (Trust) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.50$) เมื่อ
พิจารณาตามรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่า
มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงาน และเชื่อว่าสามารถ
ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.54$) ผู้บริหารแสดงการยอมรับและเชื่อถือในความรู้
ความสามารถ ของผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.59$) ผู้บริหารยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.57$) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
ของผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.68$) ผู้บริหารได้จัดระบบการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานและให้มี
การรายงานผลเป็นระยะ โดยมีการยอมรับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน
($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม เท่ากับ 0.50 ซึ่ง

หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)

(N=86)

ข้อ	ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	4.57	0.56	มากที่สุด
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่กำลังดำเนินการอยู่	4.47	0.63	มาก
3	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน และใช้บรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย	4.48	0.57	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน	4.35	0.68	มาก
5	ผู้บริหารให้ข้อมูล แนะนำส่งเสริมและฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	4.27	0.60	มาก
รวม		4.43	0.50	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.56$) ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงานและใช้บรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.57$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่กำลังดำเนินการอยู่ ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.63$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.68$) ผู้บริหารให้ข้อมูล แนะนำส่งเสริมและฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.60$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม

เท่ากับ 0.50 ซึ่งหมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives)

(N=86)

ข้อ	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives)	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน	4.35	0.63	มาก
2	เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในองค์กรเกิดจากความคิดเห็นหรือร่วมกันทั้งผู้บริหาร/ทีมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.22	0.58	มาก
3	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนำไปประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ	4.30	0.69	มาก
4	ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอน มีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล	4.36	0.59	มาก
5	ผู้บริหารใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	4.40	0.66	มาก
รวม		4.33	0.54	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.66$) ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอน มีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.59$) ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ

แสดงความคิดเห็นและปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.63$) ผู้บริหาร ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนำไปประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.69$) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในองค์กรเกิดจากความคิดเห็นหรือร่วมกันทั้งผู้บริหาร/ทีมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.58$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม เท่ากับ 0.54 ซึ่งหมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)

(N=86)

ข้อ	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.41	0.60	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ	4.37	0.69	มาก
3	ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.33	0.76	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน	4.38	0.67	มาก
5	ผู้บริหารให้เสรีภาพแก่ผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่	4.33	0.73	มาก
รวม		4.36	0.61	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัด นครปฐม ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐาน เลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.60$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน

($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.67$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.69$) ผู้บริหารให้เสรีภาพแก่ผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.73$) ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม เท่ากับ 0.61 ซึ่งหมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

1.การไว้วางใจกัน (Trust)

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน ผู้บริหารควรยอมรับและเชื่อมั่นเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานหรือปฏิบัติงานโดยสามารถใช้อำนาจของตนเองในการตัดสินใจในการดำเนินงานนั้น ๆ ได้ตามความเหมาะสม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และกำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและให้มีการรายงานผลเป็นระยะ เพื่อรับทราบความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน

2.ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)

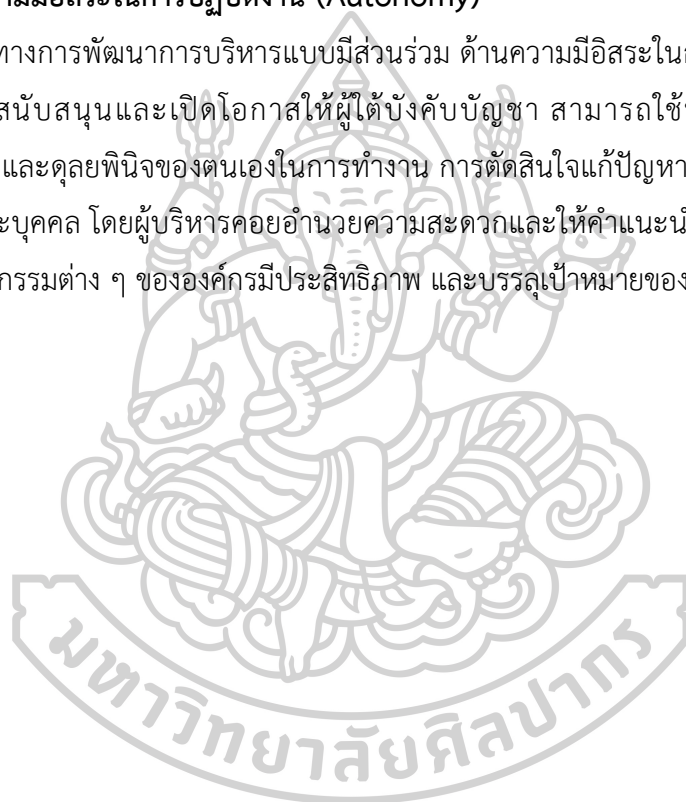
แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดความผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และกัน บนความเป็นประชาธิปไตยซึ่งเป็นหลักสำคัญของการบริหาร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณา ตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร รับฟังข้อเสนอแนะ คำแนะนำหรือปัญหา จากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำงานด้วยความรักจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร งานที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยความผูกพันนั้นทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

3.การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives)

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน ตั้งเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน ผ่านการประชุมปรึกษาเสนอความคิดเห็น เพื่อกำหนดทิศทางร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นที่สอดคล้องกันหรือแตกต่างกัน เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และทุกคนในองค์กรเกิดการยอมรับและสามารถปฏิบัติร่วมกันได้ สร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง เพื่อให้งานนั้นออกมาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและดุลยพินิจของตนเองในการทำงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองตามความ ถนัดของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำเมื่อจำเป็น เพื่อให้การ ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ซึ่งเก็บข้อมูลจากประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 86 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศคิดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน การไว้วางใจกัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมเท่ากับ 0.49 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ทั้ง 4 ด้าน คือ 1. การไว้วางใจกัน มีแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจกัน คือ ผู้บริหารควรยอมรับและเชื่อมั่นเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานหรือปฏิบัติงานโดยสามารถใช้อำนาจของตนเองในการตัดสินใจในการดำเนินงานนั้น ๆ ได้ตามความเหมาะสม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และกำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและให้มีการรายงานผลเป็น

ระยะ เพื่อรับทราบความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน 2. ความยึดมั่นผูกพัน มีแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดความผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งกันและกัน บนความเป็นประชาธิปไตยซึ่งเป็นหลักสำคัญของการบริหาร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณา ตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร รับฟังข้อเสนอแนะ คำแนะนำหรือปัญหา จากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำงานด้วยความรัก จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร งานที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยความผูกพันนั้นทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ 3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน ตั้งเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน ผ่านการประชุมปรึกษาเสนอความคิดเห็น เพื่อกำหนดทิศทางร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นที่สอดคล้องกันหรือแตกต่างกัน เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และทุกคนในองค์กรเกิดการยอมรับและสามารถปฏิบัติร่วมกันได้ สร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง เพื่อให้งานนั้นออกมาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและดุลยพินิจของตนเองในการทำงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองตามความถนัดของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำเมื่อจำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยสามารถนำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ยอมรับและเชื่อมั่นเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดความผูกพัน ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทับทิม แสงอินทร์ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกัน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรภัค ปิ่นกำลัง ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการไว้วางใจกัน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม เป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน การไว้วางใจกัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตามลำดับ

1.1 การไว้วางใจกัน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นผลมาจาก ผู้บริหารยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ไว้วางใจในการมอบหมายงานและเชื่อว่า

ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน โดยมีการยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และรับฟังข้อเสนอแนะผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุต เพ็ชรสีม่วง ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยวีร์ รวีเลิศศิริกุล ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อการรับผิดชอบในงาน การไว้วางใจกัน และความยึดมั่นผูกพัน ตามลำดับ

1.2 ความยึดมั่นผูกพัน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารฝึกฝนวิธีการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญา พุดคุยปรึกษาหารือในงานที่ดำเนินการอยู่ โดยผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสณีย์ นูราช ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการไว้วางใจ

กัน ด้านความเป็นอิสระต่อการรับผิดชอบในงาน ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตามลำดับ

1.3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับผู้ปฏิบัติงานในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์เกิดจากความคิดเห็นร่วมกับระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน มีการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอนและมีการประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทิมา ตีเกพี ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การไว้วางใจกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจและดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเสรีภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสัน แข็งแอ ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 อยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ มอบหมายงานรวมทั้งมอบอำนาจในการตัดสินใจ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดภาระงานหลัก และร่วมกันประเมินผล

2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม พบว่า

2.1 การไว้วางใจกัน ควรได้รับการส่งเสริมในเรื่อง ผู้บริหารควรยอมรับและเชื่อมั่น เชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ งานหรือปฏิบัติงานโดยสามารถใช้อำนาจของตนเองในการตัดสินใจในการดำเนินงานนั้น ๆ ได้ตาม ความเหมาะสม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และกำกับติดตามการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงานและให้มีการรายงานผลเป็นระยะ เพื่อรับทราบความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิพร พรหมกึ่งแก้ว ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเทศบาลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเทศบาลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัด เชียงราย ด้านการไว้วางใจกัน (Trust) ควรให้ความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ฝ่าย ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วย โดยสถานศึกษา จะต้องทำให้บุคลากรทุกคนร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างเสริมความเชื่อมั่น และควรมีการสร้าง ขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

2.2 ความยึดมั่นผูกพัน ควรได้รับการส่งเสริมในเรื่อง ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน มีการสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ดี ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดความผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและกัน บนความเป็นประชาธิปไตยซึ่งเป็นหลักสำคัญของการบริหาร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณา ตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร รับฟังข้อเสนอแนะ คำแนะนำหรือปัญหา จากผู้ได้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ทำงานด้วยความรักจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร งานที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วย ความผูกพันนั้นทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิโคลส์ (Nichols) ที่ได้ ศึกษาเกี่ยวกับ ผลกระทบของการจัดการแบบมีส่วนร่วมต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ทำงาน พบว่า การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อความรู้สึกของการเป็นเจ้าของสถานที่ทำงาน บ่งชี้ถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นเจ้าของและการรับรู้ของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและ พนักงานมีความสำคัญต่อการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ร่วมกัน

2.3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ควรได้รับการส่งเสริมในเรื่อง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน ตั้งเป้าหมายและกำหนด

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน ผ่านการประชุมปรึกษาเสนอความคิดเห็น เพื่อกำหนดทิศทางร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นที่สอดคล้องกันหรือแตกต่างกัน เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และทุกคนในองค์กรเกิดการยอมรับและสามารถปฏิบัติร่วมกันได้ สร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง เพื่อให้งานนั้นออกมาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภัทร โคตรบรรเทา ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีและรับทราบผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม โครงการของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอโมโรบี (Omorobi) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการแบบมีส่วนร่วมและการบรรลุเป้าหมายของสถาบันในมหาวิทยาลัยไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการบรรลุเป้าหมายของสถาบัน ขอแนะนำให้ผู้จัดการมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมแนวทางการจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ ความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้นในหมู่พนักงานในการแสวงหาและบรรลุเป้าหมายของสถาบัน

2.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ควรได้รับการส่งเสริมในเรื่อง ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และดุลยพินิจของตนเองในการทำงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองตามความถนัดของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำเมื่อจำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสัน แห้งแฉ่ ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมีแนวทางการพัฒนา คือ มอบหมายงานรวมทั้งมอบอำนาจในการตัดสินใจ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดภาระงานหลัก และร่วมกันประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษเอเลซี และกาเมเด (Buthelezi and Gamede) ได้ศึกษาความท้าทายของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมปีตาธิปไตยในแอฟริกาใต้ในการดำเนินการจัดการแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีหน้าที่บริหารจัดการมากเกินไป ซึ่งจะช่วยลดเวลาในการ

ริเริ่มจัดการแบบมีส่วนร่วม และความไม่สมดุลระหว่างเพศในตำแหน่งผู้บริหาร และผู้นำมีแนวโน้มที่จะส่งผลเสียต่อขวัญกำลังใจของพนักงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในแอฟริกาใต้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด คือด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับผู้ปฏิบัติงานในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์เกิดจากความคิดเห็นร่วมกับระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน มีการดำเนินตามแผนงานอย่างมีขั้นตอนและมีการประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ และผู้บริหารควรเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในองค์กร

2. จากผลการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้บริหารควรจัดทำแนวทางการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน ตั้งเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน ผ่านการประชุมปรึกษาเสนอความคิดเห็น เพื่อกำหนดทิศทางร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นที่สอดคล้องกันหรือแตกต่างกัน เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม
2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กันทิมา ตีเกพี, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1," **วารสารสิรินธรปริทรรศน์** 24, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)
- แก้วภักตรา จิตรอักษร, "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1," **วารสารสิรินธรปริทรรศน์** 23, 9 (มกราคม-มิถุนายน 2565)
- คมสัน แฉ่งแฉ, "แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1" **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**, เสริม (ธันวาคม 2562)
- จอมพงศ์ มงคลวนิช, **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: วี พรินท์, 2555), 228
- จันทร์ธานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** พิมพ์ครั้งที่ 3 (นนทบุรี: บุ๊คพอย์, 2553) เศรษฐภูมิ เกษชาวี, การบริหาร การจัดการ. บทความอินดัสเทรียล เทคโนโลยี รีวิว Industrial technology review ปีที่ 21 ฉบับที่ 276 (พฤศจิกายน 2558)
- ณัชชิต จิตติธนาภูมิ, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี," **การบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น** 5, 2 (กุมภาพันธ์ 2566)
- ณัฐนันท์ วิทยาประโคน, "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ด้านสมรรถนะผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2," **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 42, 1 (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2566)
- ทับทิม แสงอินทร์, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี," **วารสารบริหารการศึกษา** 8, 1 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560): 36.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา, "บทบาทประชาชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา" **The city Journal** 4, 85 (1-15 มีนาคม 2551)
- ธีรภัทร โคตรบรรเทา, "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1," **วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** 10, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2563)

- นิธิ เรืองสุขอุดม, "สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1," **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** 9, 4
(ตุลาคม-ธันวาคม 2563)
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม** (วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม-
มิถุนายน, 2560)
- นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ, "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2," **วารสาร
มหาวิทยาลัยนครพนม** 7, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560)
- นิสรพร แซ่มะขาม, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธ, 2561)
- บุญยวีร์ รุ่งเลิศศิริกุล, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2," **วารสารสิรินธร
ปริทรรศน์** 23, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565)
- พัชรพร พรหมกิ่งแก้ว, "แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเทศบาลเวียงพาง
คำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย," **วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย** 7,
1 (มกราคม-เมษายน 2565)
- เมตต์ เมตต์การุณจิต, **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม:ประชาชน องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น และราชการ**, พิมพ์ครั้งที่ 3, (นนทบุรี: บุ๊ค พอยท์, 2553)
- โรงเรียนสามพรานวิทยา, "รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา
2564", 25 พฤษภาคม 2565
- วันชัย โกละสุด, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม** (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2567, เข้าถึงได้
จาก http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_53/km_team53.htm
- วิศรุต เพ็ชรสีม่วง, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2," **วิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** 11,
3 (กันยายน - ธันวาคม 2564)
- วิสนีย์ นุราช, "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2," **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช** 10, 7 (กรกฎาคม 2566)
- สมยศ นาวิการ, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม** (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2567, เข้าถึงได้
จาก <http://www.gotoknow.org/posts/334443>.
- สรวิศ จันทุม, "ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน

เป็นที่มาของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่," **วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช** 11, 1 (มกราคม-เมษายน 2562)

สายใจ ยามแย้ม, "ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2," **วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ (สทมส.)** 27, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 (ม.ป.ท., 2550)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545** (กรุงเทพมหานคร:พริกหวาน, 2545)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560)

หนึ่งฤทัย เพ็งบุญ, "การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2," **มหาวิทยาลัยนครพนม** 7, 12 (ธันวาคม 2563)

อมรศักดิ์ ปิ่นกำลัง, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสาขาสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562)

ภาษาอังกฤษ

A.B. Buthelezi and B.T. Gamede, "Challenges Facing secondary school principals regarding effective implementation of participative management in patriarchal South Africa," **Sabinet African Journals** 17, 4 (November 2019).

Alan B. Buthelezi, "Enhancing Participative Management Practices among Secondary School in Patriarchal South Africa," **Journal of Education and Social Research** 12, 5 (September 2022).

Aline Paim Soares, "PARTICIPATIVE MANAGEMENT FOR COMPETITIVENESS: AN APPROACH IN THE CONTEXT OF THE PRINTING INDUSTRY" Adm. UFSM, Santa Maria 14, 9 (September - October 2021).

Chris Argyris, **Interpersonal competence and organizational effectiveness** (Homewood: Irwin-Dorsey, 1964).

Cohen, John M. and Uphoff, Norman T., **Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation**

- (New York: the Rural Development Committee Center for international studies, Cornell University, 1997).
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7thed.(CA: Wadsworth Publishing, 2022).
- Garieth Omorobi, "Participative Management Practices and Institutional Goal Attainment in Nigerian Universities," 5, 1 (February, 2020).
- Hannah Nichols, "The effect of participative management on workplace belonging" (The Degree Master of Science In Organization Development Faculty of The Graziadio Business School Pepperdine University, 2020).
- Joseph M. Putti, **Management: A Function Approach** (Singapor: McGraw-Hill Book Company, 1987).
- JP. Whang, **Participation in Planned Development** (New York: Wageninggen, 1981).
- Keith Davis, **Human Behavior at Work: Organization Behavior** (New York: McGraw-Hill Book Company, 1981).
- Marshall Sashkin, **A manager's guide to participative management** (New York: AMA. Membership Publications Division, 1982).
- Rensis Likert, **New Patterns of Management** (New York : Mcgraw - Hill Book Company Inc., 1961).
- Rensis Likert, **The Human Organization** (New York : McGraw-Hill Book Co.,1961).
- Robbin, P., **Organization theory : Structure designs and application** (New Jersey: Prentice-Hall, 1990).
- Russell C. Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Managers**, (Boston : Jones and Bartlett, 1996).
- William P. Antony, **Participative management** (Massachusetts: Addition Wesley, 1978).







ที่ อว 8612.2/830

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

6 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสามพรานวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 86 ฉบับ

ด้วย นายปรเมศร์ มั่นใจจริง รหัสนักศึกษา 630620072 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม” มีความ
ประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และกรรมการ
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในหน่วยงานของท่าน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ดังกล่าว เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา โทร. 08 7171 1177

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
“WORKPLACE **HAPPINESS**”



แบบสอบถามเพื่องานวิจัยเรื่อง
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาโปรดตอบทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งสิ้น 86 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียนสามพรานวิทยา จำนวน 4 คน 2) ครูโรงเรียนสามพรานวิทยา จำนวน 69 คน 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 20 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบ กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์และไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงได้

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายปรเมศร์ มั่นใจจริง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2	อายุ ☐ ไม่เกิน 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ 51 - 60 ปี ☐ 60 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4	ตำแหน่งปัจจุบัน ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ ครู ☐ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี ☐ 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การไว้วางใจกัน (Trust)						
1	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ของผู้ร่วมงาน					
2	ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงาน และเชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3	ผู้บริหารยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน					
4	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน					
5	ผู้บริหารได้จัดระบบการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานและให้มีการรายงานผลเป็นระยะ โดยมีการยอมรับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)						
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ					
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่กำลังดำเนินการอยู่					
8	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงานและใช้บรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย					

ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหของโรงเรียนร่วมกัน					
10	ผู้บริหารให้ข้อมูล แนะนำส่งเสริมและฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives)						
11	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน					
12	เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในองค์กรเกิดจากความคิดเห็นหรือร่วมกันทั้งผู้บริหาร/ทีมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
13	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนำไปประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ					
14	ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอน มีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล					
15	ผู้บริหารใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน					
ความอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)						
16	ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ					
18	ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน					

ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารให้เสรีภาพแก่ผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น เรื่องการทำงานอย่างเต็มที่					

ขอขอบพระคุณความอนุเคราะห์เพื่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

นายปรเมศร์ มั่นใจจริง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



แบบสัมภาษณ์เพื่องานวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2	ตำแหน่ง ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ ครู ☐ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามพรานวิทยา จังหวัดนครปฐม

1. แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน (Trust)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)

.....

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์
ร่วมกัน (Goal and Objectives)

.....

.....

.....

.....

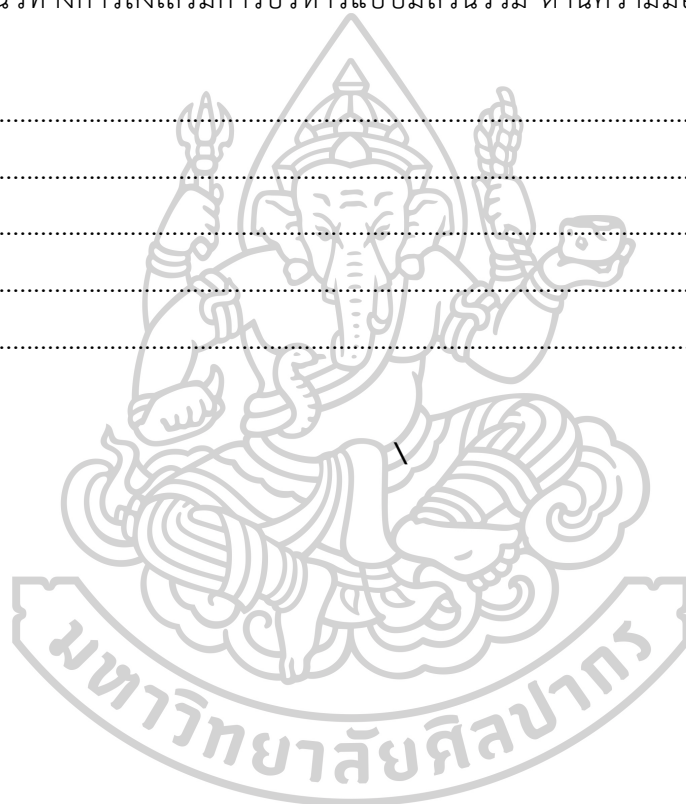
4. แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
(Autonomy)

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ค

ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
trust1	86	3	5	4.47	.59
trust2	86	3	5	4.56	.54
trust3	86	3	5	4.44	.57
trust4	86	2	5	4.28	.68
trust5	86	2	5	4.22	.71
commitment1	86	3	5	4.57	.56
commitment2	86	3	5	4.47	.63
commitment3	86	3	5	4.48	.57
commitment4	86	3	5	4.35	.68
commitment5	86	3	5	4.27	.60
goals1	86	2	5	4.35	.63
goals2	86	2	5	4.22	.58
goals3	86	2	5	4.30	.69
goals4	86	2	5	4.36	.59
goals5	86	2	5	4.40	.66
autonomy1	86	3	5	4.41	.60
autonomy2	86	3	5	4.37	.69
autonomy3	86	1	5	4.33	.76
autonomy4	86	2	5	4.38	.67
autonomy5	86	1	5	4.33	.73
Valid N (listwise)	86				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
trust_m	86	2.80	5.00	4.39	.50
commitment_m	86	3.00	5.00	4.43	.50
goals_m	86	2.00	5.00	4.33	.54
autonomy_m	86	2.00	5.00	4.36	.61
Valid N (listwise)	86				

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายปรเมศร์ มั่นใจจริง
วัน เดือน ปี เกิด	10 ตุลาคม 2534
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2546 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา จังหวัดนครปฐม พ.ศ.2552 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา จังหวัดนครปฐม พ.ศ.2558 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาพลศึกษา และสุขศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	51 หมู่ 4 ตำบล บ้านหลวง อำเภอ ดอนตูม จังหวัด นครปฐม

