

แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์

รัตนารมย์ ภูแป้ง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์

รัตนารมย์ ภูแป้ง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

GUIDELINES FOR PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE

RATTANAROM POOPANG

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAMIN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์**
ชื่อนักศึกษา	:	**รัตนารมย์ ภูแป้ง**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**พระครูชัยรัตนากร, ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(พระครูชัยรัตนากร, ดร.)

กรรมการ .....
(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ .....
(ผศ. ดร. จิราภรณ์ ผันสว่าง)

กรรมการ .....
(ดร. วิมลพร สุวรรณแสนทวี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Guidelines for Participative Management of School Administrators under the office of Non-Formal and Informal Education Kalasin Province
Student's Name	:	Rattanarom Poopang
Degree Sough	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Phrakruchairattanakorn, Dr.

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

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee :
Chairman .....
(Phrakhruvichitpanyaphorn, Asst. Prof. Dr.)

Member (Advisor) .....
(Phrakruchairattanakorn, Dr.)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Chumnian Pollaharn)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Jiraporn Phansawang)

Member .....
(Dr. Vimonporn Suwanseantawee)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์ : **แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์**

ชื่อนักศึกษา : **รัตนารมย์ ภูแป้ง**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **พระครูชัยรัตนากร, ดร.**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า:

1. สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ และมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ความไว้วางใจ

2. เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ มีข้อเสนอแนะ 2 แนวทาง 2) ด้านความไว้วางใจกันมีข้อเสนอแนะ 2 แนวทาง 3) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการมีข้อเสนอแนะ 4 แนวทาง 4) ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้มีข้อเสนอแนะ 3 แนวทาง 5) ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน มีข้อเสนอแนะ 4 แนวทาง 6) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีข้อเสนอแนะ 1 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทาง, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Guidelines for Participative Management of School Administrators under the Office of Non-Formal and Informal Education Kalasin Province**
Student's Name	:	**RattanaromPoopang**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**PhrakhruChairatanakorn, Dr.**

The objectives of this research were 1) to study the Guidelines for the Participatory management of school administrators under the Office Non-Formal and Informal Education Kalasin Province 2) to compare the Guidelines for the Participatory management of school administrators under the Office Non-Formal and Informal Education Kalasin Province, classified by education qualification, position, and work experience, and 3) to study recommendations for the Participatory management of school administrators under the Office Non-Formal and Informal Education Kalasin Province. The sample group consisted of 214 administrators, teachers and educational personnel. The research instrument was a 5-point scale questionnaire with an IOC between 0.67 - 1.00 with a reliability of 0.91.The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation t-test and one-way analysis of variance statistics F-test (One-Way ANOVA)

The results showed that:

1. Participatory administrative conditions of school administrators under the Office of Non-formal Education and Informal Education Kalasin Province overall, were at a high level. Sorted from highest to lowest average: Providing accurate, complete and up-to-date information to everyone involved in decision-making, attachment to each other and a sense of belonging to the agency together, jointly setting objectives

and goals and jointly taking responsibility for the implementation, decentralization and empowerment of decision-making, and had the independence to take responsibility and be able to take care of themselves.

2. Comparison of participatory management of school administrators under the Office of Non-formal Education and Informal Education, Kalasin Province, classified by educational qualification, overall and aspect was no difference division. Classified by position, work experience overall, they were significantly different at the .05 level.

3. Recommendations for Guidelines for the participatory management of school administrators under the Office of Non-formal Education and Informal Education Kalasin Province found that 1) Decentralization and decision-making had two recommendations 2) Trust, there were two recommendations 3) Participating in setting objectives and jointly taking responsibility for implementation had four recommendations 4) Independence to take responsibility and be able to take care of oneself, there were three recommendations 5) The relationship between each other and a sense of belonging to the agency together, there were four recommendations. 6) Providing accurate, complete, and up-to-date information to everyone involved in decision-making, one recommendation was recommended.

Keywords : Guidelines, Participatory Management, School Administrators

กิติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ สำเร็จลงได้เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอขอบพระคุณ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์,ผศ.ดร. ประธานหลักสูตร และคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ พระครูชัยรัตนากร,ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัย มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ทั้ง 18 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี และนางเทพี ภูคะมา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมืองานวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองมหาสารคาม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมืองานวิจัย

ขอบขอบคุณสมาชิกในครอบครัวภูแป้ง พี่น้อง และกัลยาณมิตรทุกคน ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ มอบความจริงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้วิจัยในยามท้อแท้ด้วยดีตลอดมา เหนือสิ่งอื่นใดขอมอบความสำเร็จ ในครั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องบูชาคุณบิดามารดาของลูกที่เปรียบเสมือนบูรพาจารย์คนแรกที่คอยเฝ้าทะนุถนอมปลูกฝังสติปัญญา และความคิดที่ดีงามซึ่งเป็นแสงสว่างแห่งปัญญาจนผู้วิจัยสามารถทำได้สำเร็จสมบูรณ์

รัตนารมย์ ภูแป้ง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ช

กิตติกรรมประกาศ.....ฌ

สารบัญ.....ญ

สารบัญตาราง......ฏ

สารบัญภาพ.....ฑ

บทที่

1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....3

1.3 สมมติฐานการวิจัย 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 4

1.5ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....5

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทาง 8

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร 9

2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 30

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย 72

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 80

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 87

3 วิธีดำเนินการวิจัย 88

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 88

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 89

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 90

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 91
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 91
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 93
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 96
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 96
4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล. 96
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 97
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 119
5.1 สรุปผลการวิจัย 119
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 122
5.3 ข้อเสนอแนะ 132
บรรณานุกรม 134
ภาคผนวก 147
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย 148
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย 150
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 154
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 173
ภาคผนวก จ ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 180
ประวัติผู้วิจัย 185

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ 89

4.1 จำนวนและค่าร้อยละสภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 98

4.2 สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม 99

4.3 สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 100

4.4 สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความไว้วางใจกัน 101

4.5 สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 102

4.6 สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 103

4.7 สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 104

4.8 สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 105

4.9 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา 106

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.10 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 107
4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 109
4.12 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ด้านความไว้วางใจกัน 110
4.13 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 110
4.14 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 111
4.15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน โดยรวม 112
4.16 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 114
4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 115
4.18 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 116
4.19 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 117

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ 79
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....87

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักโดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาคนและสร้างสังคม คุณธรรมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ประชาชน ประชาสังคม และทุกภาคส่วนของสังคม ในการบริหารจัดการศึกษาและสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ก็ยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมเพื่อให้ทุกภาคส่วนของสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภายใต้กฎกติกาการแข่งขันอย่างเป็นธรรม(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 4)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่งและมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี,2561–2580)สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการมีการกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อให้คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น ครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีองค์ความรู้และมีความเป็นมืออาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนแก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่(แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ,2563 – 2565)สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีการกำหนดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานด้านบุคลากรระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยให้มีการการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกประเภทให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนและระหว่างการดำรงตำแหน่งเพื่อให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานตำแหน่ง ให้ตรงกับสายงานความชำนาญ และความต้องการของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานและบริหารจัดการการดำเนินงานของหน่วยงานและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัด

พัฒนาตนเองเพื่อร่วมยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรรวมทั้งภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศในทุกระดับ โดยจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่องอาทิ การแข่งขันกีฬาการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย,2564)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ การตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ ในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของการบริหารงานที่มีผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้ง (นันทกิตติแก้วกล้า, 2553) ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานทำให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานในองค์กร สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน สร้างหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด ระดมความคิด และอภิปรายร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ เสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ และความรักผูกพันในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลที่ดี

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อเป็นกรอบทิศทางและเครื่องมือในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน ในการจัดการศึกษาของ กศน. โดยสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทหน้าที่หรือมีส่วนร่วมในการศึกษานั้น เป็นเรื่องที่ดีจะช่วยกันบริหาร ร่วมกันพัฒนา หรือร่วมกันแก้ปัญหา แต่ส่วนใหญ่การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับทุกฝ่ายทุกองค์กรที่จะร่วมกันในการพัฒนาและร่วมผลักดันภารกิจงานต่างๆ ให้สำเร็จนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งอาจเกิดจากความไม่ชัดเจนในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานและขาดความรู้ ความเข้าใจในภารกิจความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทำให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอไม่ครอบคลุม ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมยังมีน้อย ขาดความสนใจ ซึ่งพบว่ายังมีปัญหา อุปสรรค ที่จำเป็นต้องร่วมกันแก้ไขก็คือ บุคลากรของ กศน.บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในภารกิจร่วมมือซึ่งกันและกัน รวมทั้งแนวทางปฏิบัติในเรื่องระเบียบ กฎหมาย

วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ โดยมีภาระกิจการดำเนินงานด้านบุคลากรระบบบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนบริหารจัดการการดำเนินงานของหน่วยงานและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรรวมทั้งภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศในทุกระดับ โดยจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่องอาทิ การแข่งขันกีฬา การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน(นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย,2564)

จากความสำคัญดังกล่าวเบื้องต้น แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จึงสนใจศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษายุคการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่รวดเร็ว พลิกผัน และคาดไม่ถึง ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.2เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอเกี่ยวกับแนะแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.3.1บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

1.3.2บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกัน

1.3.3บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์โดยศึกษาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ 4 ท่าน ได้แก่ สวอนสเบิร์ก (Swanaburg, 1996, pp. 391–394)ไลเคิร์ท (Likert 1961, p. 223) ไบรย์แมน (Bryman 1986, p. 139) ดวงแก้ว กอแก้ว (2543, หน้า 17) สรุปกรอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ
2. ด้านความไว้วางใจกัน
3. ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ
4. ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้
5. ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน
6. ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำนวน 18 สถานศึกษา จำนวน 480 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 18 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

1.4.3 ด้านสถานที่

การวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์18 สถานศึกษา

1.4.4 ด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเวลาในการศึกษาไว้ในช่วงปีการศึกษา 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเกี่ยวกับการแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1.5.1 ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.2 ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

1.5.3 ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารและครูในสถานศึกษานำไปกำหนดแบบแผนในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงกระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ร่วมดำเนินกิจกรรมตั้งแต่การศึกษาแก้ปัญหา การวางแผนดำเนินการ ตลอดจนการประเมินผลร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมนั้นดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม มองเห็นความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน มีความผูกพัน มีความไว้วางใจกัน ปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6ด้าน ดังนี้

1)ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการบริหารที่สำคัญของสถานศึกษา การให้อำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงานในขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือภาระงานที่รับผิดชอบ และความรับผิดชอบในงานสูงเนื่องจากให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก

2)ด้านความไว้วางใจกันหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอการติดตามสอบถามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นระยะๆบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันระหว่าง เพื่อนร่วมงานเป็นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

3)ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินการสามารถขจัดความขัดแย้งในสถานศึกษาได้เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกันร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4)ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดงานที่ตนเองรับผิดชอบมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีอิสระในการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ

5)ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันในสถานศึกษาการกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษามีความรัก ความผูกพัน และรักษาผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษา

6) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่กันและกันผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูล ที่ถูกต้องจากผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับประถมศึกษามัธยมศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์รวม จำนวน 18 สถานศึกษา

1.6.3 บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.6.4 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ รวม จำนวน 18 สถานศึกษา

1.6.5 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ หมายถึง สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัด

1.6.6 ระดับการศึกษาหมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่1) ระดับปริญญาตรี2) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

1.6.7 ตำแหน่งหน้าที่หมายถึงตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครู 3) บุคลากรทางการศึกษา

1.6.8 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2)5 ปี–ไม่เกิน 10 ปี 3)มากกว่า 10ปีขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทาง

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร

2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทาง

2.1.1 ความหมายของแนวทาง

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, *หน้า* 31-81) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่ควรทำ

โกสุม จันทร์ศิริ และ วิศาล มหาสิทธิวัฒน์ (2550, หน้า 96) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแนวทาง ดังนี้

1. วิธีการที่ใช้เพื่อให้กระบวนการบรรลุผล
2. ความเหมาะสมของวิธีการที่ตอบสนองข้อกำหนดของหัวข้อต่าง ๆ
3. ความมีประสิทธิผลของวิธีการต่าง ๆ ขององค์
4. ระดับของการที่แนวทางนี้นำไปใช้ซ้ำได้ และอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและสารสนเทศที่เชื่อถือได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 17)ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

ภัทรินทร์ มัยวง (2560, หน้า 16)ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแนวทาง หมายถึง วิธีการที่ส่วนงานดำเนินการ

คำผุย บุดโท (2561, หน้า 19) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแนวทาง หมายถึง แนวปฏิบัติสำหรับการพัฒนา

เกณฑ์คุณภาพการบริหารการจัดการภาครัฐ (2562, หน้า 2)ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแนวทาง หมายถึง วิธีการการดำเนินการเพื่อตอบสนองข้อกำหนด

Cambridge Dictionary (2022, p. 1)ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ แนวทาง หมายถึง ข้อบ่งชี้ที่ควรดำเนินการ

Oxford Leanrner's Dictionaries (2022, p. 21)ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ แนวทาง หมายถึง กรอบหรือคำแนะนำ วิธีการดำเนินการบางอย่าง

Collins Dictionary (2022, p. 672)ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ แนวทาง หมายถึงวิธีการที่ช่วยในการวางแผนการดำเนินการบางสิ่งบางอย่าง

สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง วิธีการปฏิบัติที่วางไว้ในการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1ความหมายของการบริหาร

ณรัชช์อร ศรีทอง (2554, หน้า 2)ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง เป็นกระบวนการใช้คน เงิน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และการบริหารจัดการในสัดส่วนที่ประหยัดที่สุด เพื่อให้ได้ผลงาน ตรง ตามที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

มนูญ ร่มแก้ว (2553, หน้า 16)ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

สุพัตตรา บุญปาน (2553, หน้า 101-105)ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง การรู้จักใช้ทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ มีคุณธรรมจริยธรรม และต้องสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างภารกิจ ในขณะเดียวกันผู้ทำงานจะต้องมีความสุขไปด้วย นั้นหมายถึงว่าทำงานแล้วได้ทั้งงานและน้ำใจของผู้ร่วมงานนั่นเอง และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือจะต้องได้คุณภาพของงานด้วย

ประดิษฐ์ อุคา (2554, หน้า 39)ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการและมีขั้นตอนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ในอันที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการใช้ทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) เป็นเครื่องมือ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุและวัตถุดิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) การตลาด (Market) ขวัญกำลังใจ (Morale) ของบุคคลและการจัดการ (Management)

โสภณ เกียรตินพคุณ (2555, หน้า 11)ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารได้พยายามเสริมสร้างความร่วมมือให้เกิดแก่ผู้ร่วมงานเพื่อที่จะได้ดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคมโดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 1)ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

หทัยรัตน์ คันธภูมิ (2556, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง การวางแผนการจัดองค์การ การนำและการควบคุมจึงจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและกระบวนการต่าง ๆ ต้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดรวมทั้งตัวอยู่บริหารจะต้องใช้กระบวนการของการจัดการ เพื่อการได้เข้าถึงเป้าหมายที่วางไว้

ทิวัตถ์ ศรีดารงค์ (2556, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการทำงานเพื่อนำเอาทรัพยากรบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ มาประกอบ ตามกระบวนการบริหารเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และความหมายอีกนัยหนึ่ง คือ การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

นุรไอนี เจ๊ะกา (2557, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขวัญพนม สถิตชัย (2558, หน้า 73) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงานโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2559, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง กระบวนการสำคัญในการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งมีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันบริหารจัดการ โดยเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย ที่วางไว้

สุธี ขวัญเงิน (2559, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร การบริหารว่าการจัดการและการบริหารมีความหมาย ไม่ต่างกัน บางครั้งใช้คำว่าการบริหารจัดการ เป็นความหมายที่ยอมรับ

กันในปัจจุบันว่า หมายถึง ภารกิจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เรียกว่าผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่เข้ามาทำหน้าที่ ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำ ซึ่งไม่อาจประสบผลสำเร็จจากการแยกกันทำให้สามารถบรรลุผลได้ด้วยดี เป็นการบริหารระดับสูงในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม

เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาศัยหลักกฎหมายและหลักการบริหารที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การ

อลงกรณ์ งามกุศล (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง การบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมหรือรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบตามกระบวนการทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านอย่างคลอบคลุม เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เฟสเตอร์ และเคท (Fester and Kettl, 1991,อ้างถึงใน ขนิษฐา โพธิสินธุ์, 2558, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง การจัดการทำให้เกิดผลสำเร็จ และเห็นว่าการบริหารเป็นกระบวนการระดมให้บุคลากรดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้ผลสำเร็จสูงสุด

แคนโดลี (Candoli, 1992,อ้างถึงใน ขนิษฐา โพธิสินธุ์, 2558, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียม หรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับทั้งให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ระบบการศึกษา

เซอร์จิโอวานนี่ (Sergiovanni,1992,อ้างถึงใน สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557, หน้า 1-15) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ดาฟท์ (Daft,1994,อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2554, หน้า 152) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยผ่านการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุมทรัพยากรขององค์กร

กู๊ดส์ (Good,2002,อ้างถึงใน ชาตรี คุ้มอนุวงศ์, 2553, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของการบริหารไว้ 3 ประการ คือ 1) การศึกษาหมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถเจตคติ ความประพฤติที่ดีมีคุณค่า และมีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม 2) การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่ทำให้บุคคลได้รับความรู้ความสามารถจากสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนจัดขึ้น 3) การศึกษาหมายถึงการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่รวบรวมไว้อย่างเป็นระเบียบให้คนรุ่นใหม่ได้ศึกษา

จากการศึกษาสรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการประสานความร่วมมือของผู้บริหาร เป็นผู้นำการ

วางแผน การจัดการ การสั่งการ การควบคุม การติดตามการดำเนินงานให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้หากสถานศึกษามีความสามารถที่จะบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลได้ ย่อมส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง และนักบริหารการศึกษาถือว่าเป็นผู้มีวิชาชีพชั้นสูงเพราะเป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมและเรียนมาโดยตรง เป็นผู้มีจรรยาบรรณและมีใบประกอบวิชาชีพของตน ดังนั้น พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องอยู่ในกรอบมาตรฐานการปฏิบัติ ปัจจุบันการบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่โตเต็มที่แล้วเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก มีการพัฒนาพื้นฐานทางทฤษฎีที่มั่นคงเป็นองค์ความรู้ที่วิวัฒนาการมาตั้งแต่ต้นคริสต์ศักราช 1900 ในประเทศสหรัฐอเมริกาและปัจจุบันศาสตร์สาขาการบริหารการศึกษามีทฤษฎี สำหรับการอธิบายและการทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

โสภณ เกียรตินพคุณ (2555, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นการให้สถานศึกษามีการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายหลักคือ นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร กล่าวคือ มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ มีความรู้ทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีชีวิตที่สงบสุข และเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและประเทศชาติโดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่ดูงานการบริหารของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

อลงกรณ์ งามกุศล (2559, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายหลักคือ นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร กล่าวคือ มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ มีความรู้ทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีชีวิตที่สงบสุข และเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและประเทศชาติ โดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่ดูงานการบริหารของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ดลนภา พงษ์ทรัพย์ (2561, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้นั่นคือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้สถานศึกษาอยู่รอด โดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอย่างคุ้มค่า ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

ศศิธร บุตรเมือง (2561, หน้า 36) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาต่างประเทศทุกประเทศ มีการวางระบบของการบริหารในลักษณะของการกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่น เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการและพัฒนาการเรียนรู้ ในรูปของคณะกรรมการ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนกลางจะรับผิดชอบในด้านงบประมาณหรือปัจจัยสนับสนุนทางด้านการเงิน ท้องถิ่นสนับสนุนในรูปแบบของการจัดหลักสูตรหรือการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับท้องถิ่น ในบางประเทศจะมีการกำหนดเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น แต่ก็มีบางประเทศที่จะเป็นการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง

ฮอยและมิสเกล(Hoy and Miskel, 1991, p.51)ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารนั้นเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ อาทิ การตัดสินใจ องค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

โวมานและลูชซิงเกอร์(Vroman and Luchsinger,1994,อ้างถึงใน สริต วิจิตรโชติ, 2550, หน้า 72-76) ได้เสนอแนวคิดที่เรียกว่า PDCA Cycle forProblem Solving ซึ่งกระบวนการนี้เป็นที่รู้จักในชื่อต่าง ๆ กัน เช่นDeming Cycle หรือ Shewhart Cycle แต่ไม่ว่าจะเรียกด้วยชื่อใด กระบวนการ PDCA Cycle for Problem Solvingก็จะมีขั้นตอนและรายละเอียดเหมือนกัน คือ

P = Plan ขั้นวางแผน หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล การระบุปัญหาและ การวางแผนปรับปรุง

D = Do ขั้นปฏิบัติ หมายถึง การนำแผนหรือโครงการนำร่องไปปฏิบัติ

C = Check ขั้นตรวจสอบ หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติเทียบกับเกณฑ์

A = Act ขั้นแก้ไข หมายถึง การดำเนินการปรับปรุง และจัดระบบใหม่ทั่วทั้งองค์กรซึ่งในขณะนี้จะย้อนกลับไปขั้นตอนแรก คือ การวางแผนเพื่อปรับปรุงต่อไป

เฮนรี่ (Henry,1995,อ้างถึงใน จุลศักดิ์ ชาญณรงค์, 2563, หน้า 115-140) ได้เสนอแนวคิดและกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมการวางแผนการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้า

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมจัดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมกับทรัพยากรทางการบริหาร

3. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องมีการวินิจฉัยสั่งการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การดำเนินการไปตามเป้าหมาย

4. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การที่มีผู้บริหารมีหน้าที่เชื่อมโยงต่าง ๆ ขององค์การให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องต้องกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่ผู้บริหารคอยควบคุมและกำกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

อาร์มสตรอง (Armstrong, 1996, p. 6)กำหนดกระบวนการบริหารงานไว้7 ประการ ได้แก่1) การแสวงหา2) การจ่ายค่าตอบแทน 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนา 5) การให้บริการ 6) การให้พ้นจากงาน 7) การเสริมแรงงานสัมพันธ์ กระบวนการบริหารเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานเพื่อที่จะให้บุคคลจะเข้ามาปฏิบัติงานหรือที่กำลังปฏิบัติงาน อยู่ในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์การ กระบวนการบริหารงาน จะประกอบด้วย การสรรหา การวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนา และการประเมินผล เป็นต้น ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหารจะต้องดำเนินการ โดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์

ลูเนนบูร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2000,อ้างถึงใน ธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย, 2562, หน้า 138) ได้จำแนกพัฒนาการของการบริหาร เป็น 4 ยุค ดังนี้

1. ยุคทัศนะดั้งเดิม (Classical Organizational Theory) มีนักทฤษฎีที่สำคัญคือ เทย์เลอร์ (Taylor) ฟาโยล (Fayol) กูลิคต์ และเว็บบอร์ (Gulick & Weber)

2. การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Rclations Approach) มีนักทฤษฎีที่สำคัญ คือ มาโย (Mayo) โรลทริสเบอร์เกอร์ และดิดค์สัน (Roelthlisberger& Dickson) เลวิน (Lewin) และ โรเจอร์ (Roger)

3. ยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) โดยมีนักทฤษฎีที่สำคัญคือ เบอร์นาร์ด (Bemard) แบ็คเค (Bakke) อาร์กิริส (Argyris) จีเซ็ล และกูบา (Gezel& Guba) มาสโลว์ (Maslow) แม็กเกรเกอร์ (McGregor) ลิเคิร์ท (Likert) โบลแมนและดีล (Bolman & Deal) และเคมมิง (Deming)

4. ยุคแนวคิดการพัฒนาการเชิงบริหาร (Development of Adminstrative Thought) หรือทฤษฎีเชิงระบบ (System Thought)

เฮนรี่ ฟายอล(HennriFayol, 2004, pp. 321-339)ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงการของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงาน และองค์การที่มีอยู่รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ทั้งขึ้นและล่อง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การ และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับผลที่ได้วางไว้แล้ว

เทเลอร์ (Taylor)บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารซึ่งพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ต้องมีการคิดค้น และกำหนดวิธีการที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดการเอาไว้โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

2. ต้องมีการคัดเลือก และพัฒนาคนงานโดยตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

3. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนั้น คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีการทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่จะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีจะช่วยให้ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น

4. การประสานงานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหาร และคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช้โดยตรงโดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นของคนงานเท่านั้น

แมรี่ ปาร์คเกอร์ฟอลเล็ท (Mary Parker Follett) กล่าวว่า ปัญหาของการบริหารองค์กรใดๆ รวมไปถึงโรงเรียนต้องมองไปที่มนุษย์สัมพันธ์ และสนับสนุนไว้ให้สร้าง และดำรงไว้ในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์การสร้างมนุษย์สัมพันธ์องค์กรใดๆ สามารถสร้างโดยผ่านวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. การแก้ไขความแตกต่างสามารถกระทำได้โดยผ่านทางการประชุม และความร่วมมือมากกว่าที่จะใช้กฎระเบียบที่เคร่งครัด

2. แนวความคิดของแต่ละกลุ่มสามารถสร้างขึ้นจากข้อเท็จจริงของสถานการณ์

3. กลุ่มคนแต่ละกลุ่มจะต้องเข้าใจทัศนะซึ่งกันและกัน

4. กลุ่มคนในองค์กรใดๆ จะมีเป้าหมายร่วมกัน และดำเนินงานด้วยความสามัคคีเพื่อให้เป้าหมายนั้นๆ ประสบกับความสำเร็จ

ฟอลเล็ท (Foollett) เป็นผู้บุกเบิกการบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ในหน่วยงานต่อการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพไว้ - ขั้นตอน ดังนี้

1. มีการประสานงานด้วยการควบคุม โดยตรงของผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบนั้น คือ การควบคุมและประสานงานให้มีประสิทธิภาพเป็นไปในแนวนอน หรือในระหว่างแผนกต่างๆ

2. การประสานงานต้องทำเป็นอันดับแรกที่สุด มีการประสานงานกันโดยตรงก่อนที่จะมีการวางแผนนโยบาย เพื่อให้บุคคลทำงานได้สะดวกรวดเร็ว

3. การประสานงานในทุกด้าน ทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และสถานการณ์นั้นๆ ให้บุคคลแต่ละหน่วย ได้ปรับตัวสร้างสัมพันธ์กัน ตามบทบาท และหน้าที่อย่างถูกต้อง

4. การประงานต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการควบคุมดูแล และติดตามผลงานจนถึงการพัฒนา ปรับปรุงในส่วนที่จำเป็นอย่างเหมาะสมทันเหตุการณ์ เป็นการสร้างความรู้พื้นฐานในการพัฒนาองค์การ และบุคคลได้

วิลเลียม อูชิ (WilianOuchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหารคือ ทฤษฎี 2 โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกันโดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้

1. การสร้างงานระยะยาว

2. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์

3. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล

4. การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป

5. การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจน และเป็นทางการ

6. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง

7. มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

มาสโลว์ (Maslow) ยังได้กล่าวถึงระดับความต้องการของบุคคลเป็นแนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร มี 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการดำรงชีวิตอยู่ได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายในการดำรงชีวิต และการทำงานจนเกิดความพึงพอใจ และเชื่อมั่น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสังคมเป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้ และผู้รับ จะไม่เกิดความโดดเดี่ยว

4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem Needs) เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และตนเอง

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมที่ต้องอาศัยการวางแผน การจัดการ การควบคุม การกำกับติดตาม และการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้นำ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งทุกกระบวนการกิจกรรมมีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันทุกกระบวนการ

2.2.3 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550, หน้า 19)ได้ให้ความหมายของ การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 33)ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ แนวคิดงานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและ

กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงบประมาณ แนวคิดการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล แนวคิด การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป แนวคิดการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอานวยการความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วราภรณ์ พุทธวงษ์, วรรณารัตน์ อัศวเดชาชาญยุทธิ์, อนันต์ เตียวต๋อย และอำนวย บุญรัตนไมตรี (2560)ได้กล่าวถึงบทความวิชาการเรื่องนี้ ผู้เขียนได้ทาการศึกษาวรรณกรรมทั้งของไทยและนักวิชาการต่างประเทศ สังเคราะห์ยุคแห่งการบริหารจัดการสถานศึกษาออกได้เป็น 3 ยุค ดังนี้ ยุคที่ 1 ยุคแสวงหาประสิทธิภาพ (ค.ศ.1880 – ค.ศ.1925) ยุคที่ 2 การบริหารองค์การสมัยใหม่ (ค.ศ. 1926 – ค.ศ.1975) ยุคที่ 3 ยุคกระจายอำนาจการบริหาร (ค.ศ.1976 – ค.ศ. 2013) ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดและแนวทางในเชิงการบริหารสถานศึกษามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถาน ศึกษาที่สำคัญ 6 ประเด็น คือ การกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดการองค์กรการอำนวยการ การบริหารทรัพยากรองค์การ การประสานงานและการประเมินผล การบริหารสถานศึกษาทุกแห่งผู้บริหารจำเป็น ต้องศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ อย่างหลากหลายเพื่อนามาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ให้การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ไม่ว่าจะเป็นการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (school-based management) การบริหารหลักธรรมาภิบาล ที่เน้นหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และการหารบริการแบบ Balance Scorecards: (KPI-Key Performance Indicator) นาเอาวัตถุประสงค์ ดัชนีชี้วัด เป้าหมาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ การให้มีข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อนาผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์กร

วิจารณ์ พานิช (2558, หน้า 14) ให้ความเห็นในการบรรยายเรื่องแนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าสรุปการบริหารสถานศึกษาไทยต้องบริหารการสร้างคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาตนรอบด้านเพื่อสร้าง 3 L คือ Student Learning Teacher Learning และ Systems Learning ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับ ทุกด้าน และระบบที่เปิดและมีปฏิสัมพันธ์รอบด้าน คือเชื่อมโยงกับสังคม เป็น change & Learning Management การบริหารศึกษาไทยต้องบริหารเพื่อเรียกคุณค่าและศักดิ์ศรีของสถาบันวิชาชีพครูให้ต่อเนื่องและยั่งยืน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าการบริหารการศึกษาสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่เกิดจากการร่วมมือกันของบุคลากรและผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกภาคส่วนเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนะคติ ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก บริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดในยุคการศึกษาศตวรรษที่ 21

2.2.4 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนอกจากจะดำเนินการตามหลักการและแนวปฏิรูปการศึกษาแล้วยังต้องยึดหลักการดำเนินการตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วยหลักการสำคัญ ได้แก่

พาทิพย์ ชมคา (2552, หน้า 11-13)หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎกติกาและการปฏิบัติตามกฎที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็น

ประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสานึกในความรับ ผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรมีจานวนจากัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรสินค้า และการบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

เฉิง (Cheng,2000, pp. 98-99) ได้กล่าวในหลักการบริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. มีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) แบ่งภารกิจทั้งหมดเป็นงาน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะสูงไว้ให้ผู้อยู่ในตำแหน่งงานเหล่านั้นมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานเหล่านั้น

2. มีกฎระเบียบ (Rules) การทำงานในแต่ละภาระงานตามระบบของกฎระเบียบที่เป็นนามธรรมอย่างตรงไปตรงมา มีกฎระเบียบช่วยให้ทำงานตามหน้าที่เอกลักษณ์เป็นแบบเดียวกัน

3. มีอำนาจหน้าที่ตามลำดับขั้น (Hierarchy of Authority) จัดให้ทุกตำแหน่งเป็นไปตามหลักการ ลำดับขั้น หน่วยงานระดับล่างแต่ละแห่งอยู่ภายใต้การควบคุมของหน่วยงานที่อยู่สูงขึ้นไป และมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนจากบนสุดถึงล่างสุดขององค์การ

4. การไม่ถือตนเป็นเรื่องส่วนตัว (Impersonality) การไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเจตคติที่ไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัวช่วยเป็นหลักประกันว่า การตัดสินใจมีเหตุผล ไม่มีความลำเอียงหรือการเลือกที่รักมักที่ชัง

5. มีสมรรถวิสัย (Competence) การบรรจุบุคลากรเข้าทำงานอาศัยคุณวุฒิและการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอาศัยการปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานทาและยังเป็นการป้องกันการถูกไล่ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล นอกจากนี้ยังทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์การในระดับสูง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดย ซึ่งทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการบริหารงานตามภารกิจในแต่ละด้านดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายงานดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ขีดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนโดยมีขอบข่ายงานดังนี้ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา 2) การ โอนเงินงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองการกิจของสถานศึกษา เพื่อคำเนินการค้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใช้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกช่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีภาระงานดังนี้ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและ

การบรรจุแต่งตั้ง 3) กรเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

4. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในกรประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยการ ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายงานดังนี้ 1) การดำเนินงานธุรการ 2) งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป 8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 10) การรับนักเรียน 11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น 17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน 18) งานบริการสาธารณะ 19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ เป็นนักวางแผน นักพัฒนา นักตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับ มีความพร้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

2.2.5 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

อัจฉริยา วิริยาภิรมย์ (2550, หน้า 36-38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารที่มีต่อองค์การ ผู้บริหารและต่อสู้ปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ

1.1 ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้ตามน โยบายและเป้าหมาย

1.2 ช่วยให้องค์การพัฒนาไปสู่รูปแบบที่ทันสมัยได้มาตรฐาน

1.3 ช่วยให้องค์การมีความมั่นคง และพัฒนาไปในทิศทางและอัตราเร่งที่เหมาะสม

1.4 ช่วยให้องค์การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผน งานไม่ล่าช้า เพราะบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจขั้นตอนและหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างดี

1.5 ช่วยให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพราะต่างมีความเข้าใจกัน

1.6 ทำให้องค์กรมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ศรัทธา จากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารจัดระบบงานได้อย่างเหมาะสม เพราะได้นำความรู้ทางเทคนิคการบริหารมาพัฒนาองค์การให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัวในการดำเนินงาน ผลงานจึงออกมาในระยะเวลาที่เหมาะสม

2.2 เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนและมีเทคนิคในการบริหาร

2.3 ช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงไปตรงมาตามวัตถุประสงค์

2.4 สร้างความเชื่อมั่นในการคำเนินงานให้กับผู้บริหาร

2.5 ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างเหมาะสมถูกต้องกับลักษณะงานและสถานการณ์ที่เป็นอยู่

2.6 ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่กรควบคุมการทำงานทั้งองค์การของผู้บริหาร

2.7 เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคลากรให้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถของแต่ละตนให้มากที่สุดเพื่อประสิทธิผลของงาน

2.8 ช่วยให้ผู้บริหารมอบหมายงานและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้โดยตรงตามความสามารถ เขาก็จะเกิดความภาคภูมิใจแสะถือเป็นเกียรติ รวมทั้งตั้งใจในการทำงานให้กับองค์การ

2.9 ผู้บริหารที่ใช้เทคนิคการบริหาร จะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์เพราะสามารถดาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการยอมรับ ศรัทธาและสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารและกล้าที่จะเสนอความคิดเห็น

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ เต็มใจ เต็มความสามารถและเต็มเวลา

3.3 สามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

3.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน อันจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

3.5 เสริมสร้างกำลังใจ ความสามัคคีในการทำงาน และป้องกันการสมองไหลไปยังระบบเอกชน

3.6 ลดข้อข้องใจและข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหารทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.7 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบทิศทางในการทำงานและเกิดทักษะจากการทำงาน

3.8 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำทรัพยากรขององค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ รวมทั้งจัดหาทรัพยากรใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษามีผลต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่งผู้ร่วมปฏิบัติงานได้รับประโยชน์ ความสะดวก การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมาย เกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา

สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญไว้ ดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจะดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุจุดประสงค์และประสบผลสำเร็จได้มักขึ้นอยู่กับลักษณะหลายประการของผู้บริหาร เนื่องจากสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ก้าวให้ทันกับยุคสมัย ปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งของทั้งรัฐและเอกชน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษานั้น ต้องอ้างอิงหลักการของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา (2542) คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวน การเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนาเทคนิควิธีการ ตลอดจนกลยุทธ์ต่างๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาที่มีอยู่อย่างมากมาย จากนักคิดหลายๆท่านนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทฤษฎีทางการศึกษาต่างๆ เป็นเสมือนเครื่องมือนาทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารการศึกษาในสถานศึกษานั้นๆ ได้อย่างมั่นใจ สร้างเสริมทักษะในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

วีรยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 16) กล่าวถึงสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จมักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยความสะดวก (Facitator) เป็นผู้นำ (Leader) เป็นผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นผู้นำนวัตกรรม (Innovation) เข้ามาสู่สถานศึกษาและเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า โดยเฉพาะในส่วนการจัดการเรียนการสอนนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถบริหารปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น จะก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู ช่วยทำให้คุณภาพการสอนของครูดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 188) กล่าวว่าการขับเคลื่อนงานการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปรอบที่ 2 ให้ไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา มีความพร้อมที่จะนำการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 28) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนาและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ สอดคล้องกับไฮมัน, สก๊อต, และคอนเนอร์

ไฮมันน์ สก็อตต์ และคอนเนอร์ (Haimann, Scott & Connor,1985) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงานและคุณสมบัติหลายอย่างรวมกันตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงาน และบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

จากการศึกษาสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่เป็นผู้นำการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สร้างระบบการบริหารจัดการและธรรมาภิบาลที่ดี พัฒนารูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยแบ่งการบริหารออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความร่วมมือและหลักความคุ้มค่า เป็นหลักที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหารซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง การบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไว้ ดังต่อไปนี้

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 269)เสนอว่าผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่างๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ทาหน้าที่ชี้แจงทาความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้มีทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3. บทบาทของนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้น มีความรู้ เข้าใจในการวางแผน

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้รอบรู้วิธี เทคนิคการตัดสินใจ

5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์กรขึ้นใหม่ มีความเข้าใจพลวัตขององค์กร และพฤติกรรมขององค์กร

6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน จะเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร ควรเปลี่ยนสถานการณ์ใด เมื่อใด

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด และการเขียนการใช้สื่อเพื่อการสื่อสารสามารถในการประชาสัมพันธ์

9. บทบาทเป็นผู้ขจัดความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรองไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เป็นผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System manager) เป็นผู้สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจนาทฤษฎีการบริหารมาใช้

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personal manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง ประเมินผลงาน และการปฏิบัติงาน

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) มีความสามารถบริหารการเงินงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา หาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการประเมินระบบวิธีทางสถิติกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) มีทักษะในการติดต่อสื่อสารวิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial head) มีความสามารถในพิธีการต่างๆในสังคม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 70-75)กล่าวถึง โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพ (qualities) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) ของผู้นำทางการศึกษา จากโมเดลดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งอยู่แกนกลาง และมีพื้นที่การปฏิบัติ (areas of practice) ประกอบด้วย วัฒนธรรม (Culture) ศาสตร์การสอน (Pedagogy) ระบบ (System) ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and networks) รวมทั้งกิจกรรมภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยการนาการเปลี่ยนแปลง (Leading change) และการแก้ปัญหา (Problem solving) และวงนอกที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Qualities of effective leadership) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ (Relationship) ลักษณะของความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยลักษณะของความสัมพันธ์นี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของไว้วางใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น แสดงความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับบุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการนิเทศชั้นเรียนที่กระตุ้นบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ และกระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรม เพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของนักเรียน

2. วัฒนธรรม (Culture) ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมในทางบวก และสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น สร้าง

ความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพเชื่อถือได้ จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ความปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความสำเร็จในการเรียนรู้ สร้างตัวแบบการปฏิบัติงานที่ดี มีการชื่นชมในความสำเร็จและก้าวหน้าของนักเรียนและบุคลากร

3. ศาสตร์การสอน (Pedagogy) เป็นเรื่องของความรู้และการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารควรสร้างต้นแบบการปฏิบัติการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้เรียน แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำในด้านวิชาการและควรแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำด้านการวางแผนการพัฒนา และประเมินหลักสูตร เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

4. ระบบ (System) ผู้บริหารควรสร้างสรรค์ระบบและเงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนงาน การบริหารจัดการทรัพยากร การดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การติดตามผลการเรียนของนักเรียน การประเมินผล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเอาใจใส่ต่อนักเรียน ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and networks) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรต้องมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก กรณีเครือข่ายภายใน เช่นสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิชา และระหว่างชั้นเรียน สร้างความสัมพันธ์และการปฏิบัติที่สนับสนุนต่อการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน กรณีเครือข่ายภายนอก เช่น การเข้าร่วมสัมมนา การร่วมในสมาคม เครือข่ายระหว่างโรงเรียน การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง

พรชัย เจดามาน และคณะ (2560, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา ตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบ ความเสมอภาค คุณธรรมและความรู้ที่สามารถบูรณาการเพื่อนาไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอันเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ต้องคำนึง ถึงและเกิดการมี “วัฒนธรรมาภิบาล” ของแบบอย่างที่ดีและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแห่งตน

บทบาทผู้นำมืออาชีพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยยุค 4.0 ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบมืออาชีพในการพัฒนาและนำพาองค์กรเพื่อให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จมีบทบาทสำคัญ คือ

1. การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (direction setter) ที่จะช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง การทาความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความสามารถในการเขียนแผนงาน โครงการ และการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและผลสำเร็จ

2. การเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (leader catalyst) จะต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและมีทักษะทำงานเป็นทีม

3. การเป็นนักวางแผน (planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์อนาคต และการเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

4. การเป็นผู้ตัดสินใจ (decision maker) จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจ และมีความสามารถในการวินิจฉัย สั่งการ ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง

5. การเป็นผู้จัดองค์กร (organizer) จะต้องการมีการออกแบบการกำหนดโครงสร้างองค์กร การเข้าใจพลวัตและพฤติกรรมขององค์กร ในการบริหารจัดการสู่เป้าหมายสำคัญขององค์กรให้มีประสิทธิภาพนาสู่ประสิทธิผล

6. การเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (change manager) จากการมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กรเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพที่สามารถรู้ว่าจะเปลี่ยนอะไรและเปลี่ยนอย่างไร รวมทั้งจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใดหรือทิศทางใด

7. การเป็นผู้ประสานงาน (coordinator) จากการมีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีกำกับติดตามงาน เข้าใจระบบการรายงานที่ดี และสามารถประสานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การเป็นผู้สื่อสาร (communicator) จากการมีความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่างๆ เพื่อการสื่อสารและเป้าประสงค์ และมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์องค์กรหรือหน่วยงาน

9. การเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (conflict manger) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง และจะต้องมีความสามารถในการต่อรองและการไกล่เกลี่ยการจัดการกับความขัดแย้ง และแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

10. การเป็นผู้แก้ปัญหา (problem manager) เนื่องจากว่าปัญหาทั้งหมดไม่จำเป็น ต้องเกิดขึ้นด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายที่กว้างขวางกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหาเป็น

11. การเป็นผู้จัดระบบ (systems manager) มีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจในการนาทฤษฎีการบริหารจัดการไปใช้ให้เกิดประโยชน์

12. การเป็นผู้บริหารการพัฒนาบุคลากร (personnel development) จากการมีความเข้าใจในระบบการพัฒนาบุคลากรและการจัดการเรียนรู้ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจในทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

13. การเป็นผู้บริหารบุคคล (personnel manager) จากการมีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำการเจรจาต่อรอง การประเมินผลงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร

14. การเป็นผู้บริหารทรัพยากร (resource manager) จากการมีความสามารถในด้านการเงินและงบประมาณ สามารถในการบริหารทรัพยากรต่างๆในองค์กร การบำรุงรักษาตลอดจนการแสวงหาและการสนับสนุนจากภายในและภายนอกองค์กร

15. การเป็นผู้ประเมิน (appraiser) จากการมีความสามารถในการประเมินความต้องการและการประเมินระบบวิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. การเป็นประธานในพิธีการต่างๆ (ceremonial head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงาน พิธีการขององค์กร

จากการศึกษาสรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา คือ คุณลักษณะ หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา ตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบ ความเสมอภาค คุณธรรมและความรู้ที่สามารถบูรณาการเพื่อนาไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสามารถบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและมีสาระสำคัญสิ่งสำคัญ คือ ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.3.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วินัย ติสสงค์ และถวัลย์ มาศจรัส (2550, หน้า 49) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด

ประสาน พรหมณา (2553, หน้า 1-14) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้เกิดประโยชน์ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดระดมความความคิดทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงบุคคลคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

ฉลาด จันทรสมบัติ (2553, หน้า 176-177) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรมตั้งแต่การศึกษาแก้ปัญหาการวางแผน

ดำเนินการการตัดสินใจการแก้ไขปัญหาและการประเมินร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยการยึดหลักการมีส่วนร่วมคือหลักการร่วมคิดร่วมทำร่วมตรวจสอบร่วมรับผิดชอบ

นันทกิตติ แก้วกล้า (2553, หน้า 16) การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึงการบริหารโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการการตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวังและกระบวนการการตัดสินใจสามรถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของการบริหารงานที่ผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้ง

สมยศ นาวีการ (2545, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข่งขันของบุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญที่สุดซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาพวกเขาและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การไม่ใช่เพียงแต่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

เทวพร ชำเมธา(2558, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีอิสระในการทำงานเช่น การไว้วางใจกันความผูกพันที่จะปฏิบัติการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมาใช้เป็นกระบวนการในการบริหารสถานศึกษา

ไลเคิร์ท (Likert, 1996,อ้างถึงใน เทวพร ชำเมธา, 2558, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่การติดต่อสื่อสารไม่ใช่เพียงจากบนลงล่าง (Downward Communication) และจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) แต่ยังมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้นแต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพองค์กรที่เป็นทางการและองค์กรที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

วรูมและเดซี่ (Vroom and Deci, 1970,อ้างถึงใน เทวพร ชำเมธา, 2558, หน้า 14) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่เป็นปัจเจกบุคคลรู้สึกได้ว่าเข้าไปร่วมในการตัดสินใจนอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเองบุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและความสามารถทำงานได้ดีตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือปรัชญาแนวความคิดในการควบคุมตนเอง (Self - Control or Sself - Regulation) มิใช่ควบคุมโดยองค์กร (Organization Control)

แอนโทนี (Anthony, 1978, pp. 3-5,อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559, หน้า 15) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม(Participative Management) ไว้อย่างชัดเจนว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึงกระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในกระบวนการตัดสินใจโดยเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหารโดยผู้บริหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่สำคัญคือต้องพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมตัดสินใจอย่างแท้จริงในเรื่องที่สำคัญขององค์กรไม่ใช่เพียงการรับรู้และสัมผัสปัญหาเพียงผิวเผิน

ทับทิม แสงอินทร์ (2559, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าหมายถึงการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างมีอิสระโดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ศมนภร นาควารี (2559, หน้า 26) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มใจ

จากการศึกษาสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ร่วมดำเนินกิจกรรมตั้งแต่การศึกษาแก้ปัญหา การวางแผนดำเนินการ ตลอดจนการประเมินผลร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมนั้นดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม มองเห็นความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน มีความผูกพัน มีความไว้วางใจกัน ปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กระทรวงศึกษาธิการ (2542)ได้ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้หลายหมวดหลายมาตราซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ได้บัญญัติสาระ

ที่เป็นหลักสำคัญเพื่อเปิดโอกาสให้หน่วยงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนดังปรากฏในมาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาตรา 9 (6) ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรปกครองท้องถิ่นเอกชนองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

ปราชญา กล้าผจญ (2543) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการบริหารงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างงดงาม กล่าวคือเป็นการบริหารที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับประชาชนและผู้บังคับบัญชาไปพร้อม ๆ กับการสร้างหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)และการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงานจะเห็นได้ว่ากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงมากในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ(Workshop) เพื่อการบริหารหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากมายไม่ว่าจะเป็นประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ไขปัญหาความยากจนประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ไขปัญหายาเสพติดประชุมเชิงปฏิบัติการในการกำหนดนโยบายต่างประเทศ หรือการปฏิรูประบบราชการ ฯลฯ การประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละเรื่องนั้นทำหลายครั้งซึ่งนับว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและรวมไปถึงการให้อำนาจปฏิบัติการบูรณาการเพื่อการพัฒนาโดยปรับเปลี่ยนบทบาทและอำนาจหน้าที่เป็นไปด้วยความรวดเร็วตรงตามนโยบายของผู้บริหารสูงสุด และสามารถตอบสนองความต้องการและข้อเท็จจริงได้โดยตรง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9)กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้5 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

ประการที่ 2 การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยาคือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้หรือไม่

ประการที่3 เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ประการที่ 4 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจ(Team Spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

ประการที่ 5 การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 166) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้บุคคลผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการ

พัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้มีความรู้สึกว่าไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เป็นการกระตุ้นให้ให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีทั้งการยอมรับ การสนับสนุนจะมีผลต่อการปฏิบัติอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ศมนภร นาควารี (2559, หน้า 76-85) สรุปความสำคัญของการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายทั้งในเรื่องการจัดการศึกษาการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการระดมทรัพยากรในระดับต่าง ๆ ของประเทศที่มีความหลากหลายกว้างขวางหลายแง่มุมอันจะทำให้การจัดการศึกษาตามแนวทางใหม่ไม่โดดเดี่ยวแต่เฉพาะผู้รับผิดชอบเท่านั้นแต่จะเปลี่ยนแนวทางเป็นการรับผิดชอบร่วมกันแทนโดยบูรณาการเอาเป้าหมายของหน่วยงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตย

จากการศึกษาสรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานในองค์กร สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน สร้างหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด ระดมความคิด และอภิปรายร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ เสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ และความรักผูกพันในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลที่ดี

2.3.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 16) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ดังนี้

1. เป็นการระคมผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียนขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

2. เป็นการระคมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ ๆ ในทุกระดับ เพิ่มปริมาณและคุณภาพการ

ติดต่อสื่อสารสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้นการที่ครู และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณจึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณ โดยประหยัดและเกิดประ โยชน์สูงสุด

3. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอแนวความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิ์ในการบริหารจัดการศึกษาการบริหารและการตัดสินใจทำด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและ โครงการใหม่ๆ

ทองใบ สุดชาลี (2543, หน้า 170-171) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดการแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น คือ การปฏิบัติภารกิจที่มีความสลับซับซ้อนมาก และยากที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ หากสามารถเชิญชวนบุคลากรให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้มากเท่าใดก็จะยิ่งเป็นประโยชน์และทำให้การตัดสินนั้นๆ มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. เป็นประโยชน์ในแง่ของการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพราะการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ในการทำงานและการนำไปสู่การปรับปรุงทักษะในการทำงานที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในหน้าที่ของตน

3. เป็นการเพิ่มศักยภาพในการจูงใจ และสร้างความผูกพันในการตัดสินใจ กล่าวคือการตัดสินใจใดๆ ในองค์กร ถ้าหากบุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อผู้นำที่จะได้ร่วมกับบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านแบ่งปันอำนาจและสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคลผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็นที่ยอมรับในเบื้องต้นแล้วว่า การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นขั้นตอนสำคัญประการแรก

ธรรมรส โชติกุลชร (2546, หน้า 230) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากร จะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น เพราะบุคลากรทราบแรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร

2. การบริหารบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น เพราะบุคคลผู้ใต้บังคับยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3. การตัดสินทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น และการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับบนระดับล่างดีขึ้น เมื่อผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานเขาจึงยอมรับการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

4. ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้บังคับบัญชากับบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความราบรื่น ความไม่พอใจและการร้องทุกข์จะลดลง และความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจะมีมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร

2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด

3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานและการย้ายงาน

4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ

5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานและให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น

6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร

7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร

8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม

9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและทำให้ผลของงานดีขึ้น

ประสาร พรหมณา (2553, หน้า 5-7) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจร่วมวางแผนร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงทำให้เกิดประโยชน์ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดระดมความความคิดทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลายซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงบุคคลคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 168) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ

2. ลดความขัดแย้งในการทำงานและเพิ่มความไว้วางงใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานสุขภาพจิตดีทุกคนมีงานทำ

5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ

6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม

7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8. ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

เมตต์เมตต์ การุณจิต(2553, หน้า 33)ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่างๆเช่นพลังความคิดสติปัญญาความรู้ความสามารถประสบการณ์เป็นต้น

2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน

3. ช่วยให้ลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีเพราะจะมีความผิดพลาดน้อย

5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากรทุกคนเพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

6. ช่วยให้การทำงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็วเพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ

7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ

สมยศ นาวีการ (2554)ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจดีกว่า ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์การให้ดีขึ้นการแก้ปัญหาด้วยกลุ่มทำให้การวิเคราะห์ปัญหาและการสร้างทางเลือกแก้ปัญหาได้ดีกว่า ความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการตัดสินใจมีมากขึ้น ความผูกพันของพนักงานต่อการปฏิบัติตามการตัดสินใจมีมากกว่า เพราะว่าพวกเขามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

2. ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ผลติดตามมาจากการปรับปรุงการตัดสินใจให้ดีขึ้น การตัดสินใจที่ดีทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ พวกเขาย่อมมีความผูกพันต่อผลของการตัดสินใจที่ต้องการบรรลุถึงมากขึ้น ความผูกพันนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

3. กำลังใจและความพอใจงานที่ทำมีมากขึ้น การตัดสินใจที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมทำให้กาลังใจและความพอใจงานที่ทำของพนักงานสูงขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้พวกเขาพอใจงานที่ทำมากขึ้น ทำให้รู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญขององค์การ

4. การออกงาน การขาดงาน และความเฉื่อยชาน้อยลง เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ ความผูกพันต่องาน และความพอใจงานที่ทำมีมากขึ้น

5. การติดต่อสื่อสารและการยุติความขัดแย้งดีกว่า องค์การทุกองค์การไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีต่อองค์การถ้าหากว่าความขัดแย้งถูกจัดการอย่างถูกต้อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้มีการติดต่อสื่อสารในการยุติความขัดแย้งอย่างเปิดเผย

จอมพงศ์มงคลวนิช (2556, หน้า228) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมได้แก่

1. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหามีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วนรอบคอบเพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรอบรู้และประสบการณ์

2. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกันโดยมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไปซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์การได้

3. เป็นการขจัดปัญหามิให้การดำเนินนโยบายใดๆมีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากหรือน้อยเกินไปซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้

4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

5. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็งสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมายโดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

เศรษฐภูมิ เถาชารี (2558, หน้า 114-120) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความรู้รักสมัครสมานสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับภายในองค์กร

2. ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

3. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดีมีการกระจายงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ

4. เป็นการสร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจากเป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

5. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว

7. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยาคือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น

8. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

9. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

10. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นการตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จงกลนี พึ่งตระกูล (2559, หน้า 45) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในองค์การดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และองค์การมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การดสินใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากทุกฝ่าย

3. ประโยชน์ต่อพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและ ระหว่างพนักงานด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์การมากขึ้นรวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดขององค์การ

ศมนภร นาควารี (2559, หน้า 22) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า

1. ช่วยสร้างความสามัคคีและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ

2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์การทั้งหมด

3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการทำงานการย้ายงานและการหยุดงาน

4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ

5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และทำให้สุขภาพจิตในองค์การดีขึ้น

6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์การ

7. สร้างหลักประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์การ

8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม

9. ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในด้านการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและทำให้ผลงานดีขึ้น

ลิเคิร์ท (Likert,1961, p. 223) ได้แสดงให้เห็นสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิกิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ

5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก

7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

แอนโทนี (Anthony, 1978, p. 3) สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นโดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชินแต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนั้นเมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและผู้บริหารกับสหภาพแรงงานราบรื่นขึ้นเนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่าง ๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจต่าง ๆ ออกมาทำให้ลดความสูญเสียต่างๆอันเนื่องมาจากการขาดงานการนัดหยุดงานหรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

3. ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆของหน่วยงานทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเองและรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานผลงานต่างๆของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงานส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

4. ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้นเมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหารพนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้นและการบริหารลักษณะนี้ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกันดังนั้นเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้นต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้นการแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมา

5. ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้นเนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นมีความผูกพันต่อหน่วยงานและมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้นส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้นรวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

6. ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้นเนื่องจากมีหลายคนมาช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้นดังคำว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว”และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น

7. ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้นโดยปกติในหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดีขึ้น

8. ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกันทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

เดวิส (Davis, 1981, p. 160) สรุปประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ 14 ประการคือ

1. เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
2. คุณภาพของงานดีขึ้น
3. ได้รับความคิดเห็นมากขึ้น
4. มีแรงจูงใจมากขึ้น
5. มีความรู้สึกยอมรับซึ่งกันและกัน
6. ทำให้นับถือตนเองมากขึ้น
7. มีความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น
8. มีความร่วมมือกันมากขึ้น
9. ลดความเครียดลงได้
10. มีความผูกพันต่อเป้าหมายของงานสูงขึ้น
11. ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
12. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน

13. ลดการขาดงาน

14. มีการสื่อสารกันดีขึ้น

กอร์ดอน (Gordon, 1987, p. 627) สรุปถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการคือ

1. ทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

2. เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการสูงขึ้น

3. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน

4. ลดการขาดงาน

5. ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่างๆลง

6. ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น

7. มีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น

สวอนสเบิร์ก (Swansburg,1996, p. 399) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. ได้รับความไว้วางใจกัน และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2. เป็นการให้ความสำคัญของตำแหน่งงานทุกงาน และทุกคนมีความเสมอภาคกัน

3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น

5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ

6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7. ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ

8. เพิ่มประสิทธิภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

9. การทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันเพิ่มแรงจูงใจและความคิดริเริ่มในการทำงาน

10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การ

11. ลดการขาดงาน

12. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น

13. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน

14. ได้รับความคิดใหม่ๆในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถ

16. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหารคือต้องการให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ

17. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงาน

18. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จากการที่มีทัศนคติต่อองค์การในทางที่ดี

19. การทำงานนอกเวลาลดลง

20. ต้นทุนในการบริหารลดลง

21. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การ การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

จากการศึกษาสรุปได้ว่าประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างความสามัคคีในองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความขัดแย้งการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจ เพิ่มผลผลิตสร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทุกคนมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือสถานศึกษา แบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ทีเกิดจากประโยชน์ของการระดมความคิด เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.3.4 องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สวอนสเบิร์ก (Swanaburg, 1996, pp. 391 – 394)แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives)
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

ไลเคิร์ท (Likert, 1961, p 223)ได้แสดงให้เห็นสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ
4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิกิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ

5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก

7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

ไบรย์แมน (Bryman, 1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการคือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า

2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual Goal) กับเป้าหมายองค์การ (Organization Goal) ให้เท่าเทียมกัน

3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและ

4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego – involved

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543, หน้า 17) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงานการให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจได้แก่การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การได้แก่การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

ดังนั้นจึงสรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาซึ่งลักษณะดังกล่าว

ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อไป

ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการจำนวน 4 ท่าน ได้แก่ สวอนสเบิร์ก (Swanaburg, 1996, pp. 391 – 394) ไลเคิร์ท (Likert, 1961, p. 223) ไบรย์แมน (Bryman, 1986, p. 139) ดวงแก้วกอแก้ว (2543, หน้า 17) ได้สรุปองค์ประกอบหลักสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2. ด้านความไว้วางใจกัน 3. ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4. ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5. ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 6. ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1. ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2555, หน้า 209-211) กล่าวไว้ว่า การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักสอดคล้องกับ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ

1. การบริหารโดยการมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้บริหารใช้ยุทธศาสตร์เพื่อระดมกำลังความคิด จิตใจให้เกิดพลังการบริหาร โดยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่เอื้อต่อรูปแบบการบริหาร

2. การบริหารที่องค์กรจะได้ทั้งมือ หัวใจและความคิดนั้นเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพตามความหวังทางการบริหารโดยได้รับการพิสูจน์จากการวิจัยตามเงื่อนไขต่าง ๆ แล้ว

3. การบริหารโดยการมีส่วนร่วม เป็นการจัดกิจกรรมและให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันคิดร่วมกันทำตั้งแต่ระดับกลุ่มเล็ก ๆ จนกระทั่งกิจกรรมที่เป็นความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความหลากหลาย

4. การนำการบริหารโดยการมีส่วนร่วมไปใช้ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ ตัวผู้บริหาร บรรยากาศขององค์การ นิสัยและความเคยชินของพนักงานในองค์การเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ที่กล่าวถึงวิธีการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาคือเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยให้เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีบุคคลหลาย ๆ คน เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมตัดสินใจเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 206-207) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นแนวความคิดในการบริหารแผนใหม่ที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ด้วยความเต็มใจการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่างเพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหารโดยมีหลักของการมีส่วนร่วมในองค์กรที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์กร3 ประการคือ

1. เงื่อนไขด้านบริหารงาน ผู้รับผิดชอบในองค์กรจะต้องพิจารณาว่าองค์กรที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นองค์กรประเภทใด และจะสามารถจัดให้สมาชิก ในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงไรเพราะเหตุว่าลักษณะขององค์กรไม่เอื้อต่อการที่จะนำเอาวิธีการมีส่วนร่วม

2. เงื่อนไขด้านประสิทธิผลของงานเงื่อนไขนี้ย่อมอาศัยปัจจัยด้านเวลาอย่างเพียงพอที่จะจัดให้มีส่วนร่วมตลอดจนปัจจัยในทางการเงินที่จะน้อมนำให้สมาชิกในองค์กรนั้นเข้ามามีส่วนร่วมว่าจะได้ผลคุ้มค่าหรือไม่ นอกจากนี้เนื้อหาสาระของการที่จะเชิญชวนให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรต้องเป็นสิ่งที่ตรงกับความประสงค์ขององค์กรนั้นตลอดจนการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน และความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกของกลุ่มในการทำงานร่วมกัน

3. เงื่อนไขด้านผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานการมีส่วนร่วมในองค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าผู้ร่วมงานไม่สนใจหรือมิได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรการที่จะกระตุ้นเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความสนใจได้นั้นจะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ถูกต้องให้แก่บุคคลเหล่านั้นการมอบหมายให้ทำตามความถนัดและความสนใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ร่วมงานได้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและเกิดสำนึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กรความสำเร็จขององค์กรการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นจากการสร้างสถานการณ์ให้เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาความเป็นไปได้จากสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น

ทิพวรรณ เสนจันทร์ฒิชัย (2552, หน้า 36) ได้นำเสนอการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคชบา 5 กลีบ มาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน โดยกลีบที่ 1 R (Review) คือการร่วมกันทบทวน ศึกษาผลการจัดการศึกษาในห้วงเวลาที่ผ่านมาจากข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทบทวนบริบทของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นโอกาสวิกฤติ ปัญหาและอุปสรรค หากพบว่าดีเหมาะสมอยู่แล้วจึงสานต่อ หากพบว่ามีส่วนที่ยังบกพร่องจึงปรับปรุงแก้ไขหรือคิดใหม่ทำใหม่

สุภาพร รอดถนอม (2552,อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559, หน้า 19-20)ได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วม และกล่าวไว้ว่า การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ เป็นหลักสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, หน้า24-25) ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความ

คิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างอาจมิใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานได้อย่างเต็มที่เสมอไปแต่การให้รางวัลด้วยการชมเชยยกย่องให้เกียรติอาจเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่าง ๆ ในการทำงานเมื่อประสบความสำเร็จผู้ปฏิบัติยิ่งมีความภาคภูมิใจแม้จะมิได้รับเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตามการทำงานที่ผู้บริหารคิดคำนึงถึงผลประโยชน์แต่ด้านเดียวการทำงานตามตารางทำตามกรอบกำหนด มีการควบคุมทั้งเวลาและกฎระเบียบโดยมิให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในกิจการองค์กรย่อมไม่สามารถเกิดการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้ เพราะสมาชิกในหน่วยงานไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และอาจไม่เห็นด้วยกับนโยบายการยอมทำตามคำสั่งของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างฝืนใจ ดังนั้น ผลผลิตที่ได้จึงไม่ดีเท่าทีควรเพราะไม่ได้เกิดจากความภาคภูมิใจในความสำเร็จเนื่องจากความสำเร็จที่เกิดจากผลงานของผู้บริหารในที่สุดองค์กรก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่ต่างคนต่างทำไปตามหน้าที่เป็นผลนำไปสู่การไม่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใด ๆ

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554, หน้า 269) ได้กล่าวถึง รูปแบบของการมีส่วนร่วมประกอบด้วย6 ขั้นตอน คือการมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาสาเหตุและความต้องการการร่วมคิดค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาการร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันปฏิบัติตามนโยบายแผนงานโครงการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันควบคุม ติดตามและประเมินผลและร่วมกันปรับปรุงแก้ไขเพื่อไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นในองค์การอีกต่อไป

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2554) ที่กล่าวถึงแนวทางการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545ในมาตราที่ 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557, หน้า 4) ได้กล่าวว่าการตัดสินใจต้องอาศัยเทคนิคในกระบวนการเช่น รู้ปัญหาเก็บข้อมูลวิเคราะห์ปัญหา หากทางเลือกมีหลายทางจงเลือกวิธีที่ดีที่สุดแล้วเลือกใช้เพื่อตัดสินใจ ถ้าการตัดสินใจเกิดจากการที่กลุ่มได้มีส่วนร่วมพิจารณา ถึงแม้จะต้องเสียเวลาไปบ้างแต่ก็เป็นที่ยอมรับของทุกคนและทุกฝ่ายย่อมเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานมากกว่า

พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560, หน้า 6) ได้กล่าวถึง หลักการและแนวคิดของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เกิดจากการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อรูปแบบการบริหารที่กระตุ้นเตือนให้ผู้ร่วมงานเกิดทัศนคติที่ดีมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ สามารถร่วมกันกำหนดนโยบายและแผนงานสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการยอมรับเป้าหมาย ทำให้รู้สึกถึงการเป็นเจ้าของในเป้าหมายหรือโครงการ มีการกำหนดลักษณะงานให้ตรงตามความถนัดและความสนใจ

สามารถร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้โครงการบรรลุเป้าหมาย มีบรรยากาศในการทำงานเป็นรูปแบบประชาธิปไตย ผู้ร่วมงานสามารถมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผล เพื่อค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ และได้ทำการเลือกปัจจัยที่มีการกล่าวถึงมากที่สุด7อันดับแรกดังนี้ 1)การร่วมตัดสินใจ 2)การร่วมวางแผน 3)การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4)การรับรู้เป้าหมายร่วมกัน5)การสนับสนุนของผู้บริหาร 6)การร่วมรับผิดชอบ 7)การร่วมปฏิบัติงาน

เรนซิสลิเคิร์ท (Rensis Likert, 1961, pp. 16-24) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันโดยกล่าวไว้ว่า ระบบที่ 3: การปรึกษาหารือ (System 3c: Consultative) ระบบการบริหารแบบนี้ผู้บริหารจะยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานมากมีความไว้วางใจและยอมให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยการขอคำปรึกษาหารือหรือข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทางมีการจูงใจในลักษณะของการให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทางโดยสมบูรณ์ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายวางนโยบายขององค์การอย่างกว้างๆเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานความสัมพันธ์ส่วนตัวจะใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานแต่การตัดสินใจในเรื่องสำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารอยู่และระบบที่ 4: กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4: Participative Group) ระบบการบริหารแบบนี้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมากมีการกระจายตัดสินใจสั่งการไปทั้งองค์การการติดต่อสื่อสารนอกจากจะเป็น 2 ทางแล้วยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยการจูงใจมักอยู่ที่เป้าหมายและการพัฒนาองค์การความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นอย่างฉันท์มิตรระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานโดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนความพยายามที่จะให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้

ไบรแมน (Bryman,1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ ประการหนึ่งกล่าวไว้ว่า บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะนาไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของการไม่เป็นทางการมากกว่า

สวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996, p. 399) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ประการหนึ่งว่า คุณลักษณะอื่นๆ (other characteristics) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรเป็นเรื่องของการให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมไม่ใช่การกีดกันคนออกไปจากการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมนั้นต้องเป็นไปโดยความสมัครใจไม่ใช่การบังคับ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการบริหารที่สำคัญของสถานศึกษา การให้อำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงานในขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือภาระงานที่รับผิดชอบ และความรับผิดชอบ

ในงานสูงเนื่องจากให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก

2. ด้านความไว้วางใจกัน

ชูชาติพ่วงสมจิตร์ (2555, หน้า 209-211) กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว สอดคล้องกับ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 62-63) ได้กล่าวไว้ว่า การร่วมยอมรับในผลการประเมิน หมายความว่า ผลของการประเมินที่เกิดขึ้นจากเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ ผลของการประเมินจะปรากฏออกมาในรูปแบบลักษณะใดก็ต้องยอมรับ และไม่ควรโยนความรับผิดอันเกิดจากการปฏิบัติให้บุคคลใดหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ ทั้งนี้จะต้องรับผิดชอบร่วมกันทั้งทีมงาน

สุภาพร รอดถนอม (2552,อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์ , 2559, หน้า19-20)ได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วม และกล่าวไว้ว่า การไว้วางใจกัน เป็นหลักสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560, หน้า 6) กล่าวไว้ว่าการสนับสนุนของผู้บริหารมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาโดยวัดได้จากการที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยกำลังกายกำลังใจและนำความกระตือรือร้นไปสู่งาน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า อันเป็นโอกาสที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารครูผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

เรนซิสลิเคิร์ท (Rensis Likert, 1961, pp. 16-24)ได้เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันโดยกล่าวไว้ว่า ระบบที่ 1:เผด็จการ (system 1: Exploitative Authoritative) ระบบบริหารแบบนี้ผู้บริหารจะเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูงโดยให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานน้อยการตัดสินใจจะมาจากผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นการติดต่อสื่อสารจะสั่งเบื้องบนหน่วยเหนือลงมาการจูงใจให้ทำงานจะบีบบังคับหรือสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้นให้เกิดความเกรงใจกลัวความสัมพันธ์โดยส่วนตัวจะมีน้อยและลักษณะการทำงานมักจะทำตามความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคนเป้าหมายต่างๆจะออกมาในลักษณะคาสั่งจากผู้บริหารระดับสูงขององค์การเท่านั้นและระบบที่ 2: เผด็จการแบบมีศิลป์ (System 2: Benevolent Authoritative)ระบบการบริหารแบบนี้ผู้บริหารจะแสดงออกถึงเท่าที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานโดยรางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับ ยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหารบ้าง บรรยากาศอาจจะดูเหมือนผู้บริหารขอความคิดเห็นและยอมรับความ

คิดเห็นจากผู้ร่วมงาน แต่จริง ๆ แล้ว นโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งผู้บริหารอาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

ลิเคิร์ท (Likert, 1997, p. 211,อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2551, หน้า 126) ได้กล่าวว่าผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นไปอย่างฉันท์มิตรระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน มีการรับฟังคำแนะนำ และความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ และนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนความพยายามที่จะให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลตามที่วางไว้

อัลเดอร์เฟอร์(Alderfer, 1972, p. 204,อ้างถึงใน ปณิศา มีจินดา,2553, หน้า 162)ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การมีการพัฒนาตนเองให้เกิดความเจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ทีดีต่อบุคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

แอนโทนี่ (Anthony, 1978, p. 3)ได้เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วมในลักษณะแกนต่อเนื่องและได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประการหนึ่งกล่าวไว้ว่าสิ่งที่ตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (involvement in important decisions or issue)การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ โดยความสำคัญดังกล่าวเป็นความสำคัญของทั้งองค์กรและตัวผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บริหารเลือกเฉพาะเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมลักษณะเช่นนี้ไม่ใช่ลักษณะที่ถูกต้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สวอนส์ เบิร์ก (Swans burg, 1996, p. 399) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ประการหนึ่งว่าการไว้วางใจกัน (trust) การไว้วางใจกันถือว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้วดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรมอบอำนาจการตัดสินใจเท่าที่จะสามารถทำได้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความไว้วางใจกันหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายงานที่สำคัญๆให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอการติดตามสอบถามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะๆบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันระหว่าง เพื่อนร่วมงานเป็น

บรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติ อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

3. ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2555, หน้า 209-211) กล่าวไว้ว่า การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหารร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์)อรรถมานะ (2542, หน้า, 127) ได้กล่าวว่าการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วยตัวของเขาเองก็ถือได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นการมีส่วนร่วมทางสมองหรือทางความคิดเมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือโครงการนั้นบรรลุนอกจากนั้น ยังเกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของในเป้าหมายหรือโครงการดังนั้นเมื่อถึงภาคปฏิบัติเขาก็จะมีแรงจูงใจและกระตือรือร้นให้งานบรรลุตามที่เขาได้มีส่วนกำหนดขึ้นมานั้นการมีส่วนร่วมยังหมายถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในภารกิจต่าง ๆ ขององค์การดังนั้นจึงเป็นการตอบสนองความต้องการทางสังคม ความรักใคร่และความเป็นเจ้าของตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ด้วย

วิโรจน์ สารัตนะ (2542, หน้า 25-40) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมดังนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายและความต้องการ การกำหนดนโยบาย การกำหนดแผนงานการอนุมัติงบประมาณการนำแผนไปปฏิบัติการประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)ได้กล่าวถึงวิธีการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาคือเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยให้เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีบุคคลหลาย ๆ คน เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ร่วมกำหนดนโยบายร่วมตัดสินใจเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 206-207) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในองค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าผู้ร่วมงานไม่สนใจหรือมิได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร การที่จะกระตุ้นเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความสนใจได้นั้น จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ถูกต้องให้แก่บุคคลเหล่านั้นการมอบหมายให้ทำตามความถนัดและความสนใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ร่วมงานได้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและเกิดสำนึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กรความสำเร็จขององค์กรการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นจากการสร้างสถานการณ์ให้เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาความเป็นไปได้จากสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551, หน้า 102) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตน

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 71) ได้กล่าวว่าประเด็นสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ที่การให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม 3 ด้าน คือ

1. ต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดหมายชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมหนึ่ง ๆจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่าเป็นไปเพื่ออะไรผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจถูกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

2. ต้องมีกิจกรรมเป้าหมายการให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะงานอย่างไรเพื่อที่บุคคลจะได้ตัดสินใจว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

3. ต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายการให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายอย่างไรก็ตามโดยทั่วไปกลุ่มบุคคลเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วโดยพื้นฐาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2552) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในการประสานกิจกรรมความรู้ความสามารถของเอกบุคคลแต่ละคนให้เป็นหนึ่งเดียว จะก่อให้เกิดข้อผูกพันทั้งความคิด ค่านิยมและจิตใจ ให้โอกาสการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความรู้ทักษะและค่านิยม โดยที่ทุกคนรู้สึกว่าต่างมีภาระผูกพันที่จะต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างจริงจังวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งเพื่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ลดการควบคุมและการทำโทษ นอกจากนี้ต้องช่วยให้สมาชิกใช้เวลาและพลังงานความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 62-63) ได้กล่าวไว้ว่า การร่วมคิด หมายความว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานบางคน บางกลุ่มหรือทั้งหมดร่วมคิด อาจจะเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม การร่วมคิดมีประโยชน์หลายประการต่อองค์กรโดยทั่วไปก่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นการเปิดใจของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม การคิดเป็นกระบวนการขั้นต้นของการดำเนินงาน สำหรับการเริ่มต้นด้วยการคิดก็คือการแสดงความเป็นเจ้าของตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 62-63) ได้กล่าวไว้ว่า การร่วมทำ หมายความว่า ผู้บริหารจะต้องนำผลของการร่วมคิดที่ได้ตกผลึกแล้วนำไปสู่การปฏิบัติในระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับ

ความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในแต่ละคนในความแตกต่างที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงต่อองค์กร ดังนั้นการร่วมทาจะต้องคำนึงถึงทีมงานที่มีศักยภาพเป็นสำคัญ

ทิพวรรณ เสนจันทร์ฒิชัย (2552, หน้า 36) ได้นำเสนอการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคชบา 5 กลีบ มาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน โดยกลีบที่ 3 V (Vision/Share Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้วยการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เพราะวิสัยทัศน์เป็นความฝันของทุกคนหากเราร่วมกันคิดดี ปฏิบัติดี เพื่อให้ฝันเป็นจริง รวมทั้งครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีพลังแล้ว เชื่อได้ว่าผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขแน่นอน

สุภาพร รอดถนอม (2552,อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559, หน้า19-20) ได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วม และกล่าวไว้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นหลักสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ฆนัท ธาตุทอง (2552, หน้า 9-13) ได้กล่าวว่า สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตรการเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนาการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและรายละเอียดที่เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้น สังกัดอื่น ๆ ในระดับท้องถิ่นได้จัดทำเพิ่มเติม รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้การบริหารหลักสูตรเป็นการบริหารหรือจัดการปัจจัยสภาพต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการสอนของครูและการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารจะเป็นแกนนำโดยมีผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าหมวดวิชาครูวิชาการโรงเรียน ครูผู้สอน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เสริมการบริหารหลักสูตรเช่น กรรมการบริหารโรงเรียน กรรมการบริหารวิชาการ เป็นต้น งานบริหารหลักสูตรมีกิจกรรมที่สำคัญคือการเตรียมบุคลากรในโรงเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดตารางสอน การจัดบริหารวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ใช้หลักสูตรการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรและการประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครองและชุมชน

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554, หน้า 270) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วมของคน เพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าคือการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน รวมลำดับความสำคัญของปัญหากำหนดนโยบายและแผนงานเพื่อแก้ไขปัญหา จัดทำนโยบายและแผนงานศึกษาและทบทวนความเป็นไปได้ของนโยบายและแผนงาน

สุคนธ์ สินธพานนท์และคณะ (2554, หน้า226-227) ได้กล่าวว่า การที่ครูผู้สอนจะออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้นั้น ควร

คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้คือทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ผู้เรียนมีทักษะการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้กล่าวว่า สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากระตุ้นทำหรือเป็นสิ่งที่สนใจเป็นพิเศษ ก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

นวลคำ จันภา (2556) ได้กล่าวว่า ครูที่มีสติปัญญาจะใช้ความสามารถของตนได้อย่างยืดหยุ่นเหมาะสม ทั้งพยายามด้วยตนเองเพื่อให้ตนเป็นอิสระ ตั้งตนอยู่ในระเบียบปฏิบัติและทำทุกสิ่งที่จำเป็นเพื่อผลประโยชน์ของทั้งโรงเรียนจุดเริ่มต้นของความมีประสิทธิภาพคือความสนใจอย่างจริงจังและถ้าสนใจจริงดำรงอยู่เสมอ ประสิทธิภาพก็จะยิ่งเข้มแข็งขึ้น

พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การร่วมวางแผนมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาโดยวัดได้จากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การวางแผนดำเนินงาน และการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่หลากหลายและผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง

อากีริส (Argyris, 1964, p. 35,อ้างถึงใน ภารดีอนันต์นาวี,2555, หน้า 30-32) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วย สาระสำคัญคือการมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันการมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งจะมีผลทั้งทางใจการยอมรับการสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ไบรแมน (Bryman,1986, p.139) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ ประการหนึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์การให้เท่าเทียมกัน

แอนโทนี่ (Anthony, 1978, p. 3) ได้เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วมในลักษณะแกนต่อเนื่องและได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประการหนึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ (subordinate involvement) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

แซสคิน (Sashkin, 1982, pp. 110-113) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจซึ่งมีลักษณะที่คล้ายกัน คือจะให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการควบคุมตนเองหรือมีความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น และในทางอ้อมจะทำให้เกิดการยอมรับและความผูกพัน ซึ่งการยอมรับและความผูกพันที่เกิดขึ้นนี้เป็นหนึ่งในผลลัพธ์ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของงานและผลผลิตมากขึ้น การมีอิสระในการทำงานในระดับสูงนั้นเป็นหนึ่งในสองเงื่อนไขของความต้องการที่มีต่อประสิทธิผลของงานตามหลักวิทยาศาสตร์ซึ่งการเพิ่มความรู้สึกปลอดภัยให้กับพนักงาน ส่วนอีกสองแบบนั้นมีความซับซ้อนมากกว่า คือการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและในการวางแผนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีผลเป็นอันดับแรกในการทำให้รู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย มีคุณค่าจะเป็นการเพิ่มความรู้สึกของการประสบผลสำเร็จและการทำงานได้ลุล่วงสมบูรณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและมีผลต่อประสิทธิผลของงาน และผลผลิตขององค์กรได้ การมีคุณค่า มีความหมายของงานนั้นจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกท้าทายให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขอีกอย่างหนึ่งที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิผลของงาน ตามหลักวิทยาศาสตร์

สวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996, p. 399) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ประการหนึ่งว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (goals and objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

สวอนส์เบิร์ก (Swanburg, 1996, p. 399) ได้กล่าวถึงการเพิ่มประสิทธิผลของงานสรุปได้สองประเด็น คือ ประเด็นแรกกล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะมีผล กระทบโดยตรงต่อการควบคุมการมีอิสระในงาน และมีผลกระทบทางอ้อมในการยอมรับและผูกพัน ส่วนประเด็นที่สอง กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงที่มีปลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญ และมีผลกระทบทางอ้อมต่อความรู้สึก ท้าทายและความพอใจ ดังนั้นการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชาหรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำงานหรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี เป้าหมาย เป็นสิ่ง ที่คนกำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้สามารถนาความคิดของตนสู่การกระทำ บางคนมีเป้าหมายระยะสั้น จากสัปดาห์หนึ่งไปสู่อีกสัปดาห์หนึ่ง บางคนมีเป้าหมายระยะยาวครอบคลุมเวลาการดำเนินกิจกรรมเป็นปี ๆ หรืออาจจะตลอดชีวิตก็ได้ เป้าหมายที่ตั้งขึ้นนั้นบางครั้งครอบคลุมหลายๆ ด้าน เช่น ด้านอาชีพ ด้านการเงิน ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ฯลฯ คนที่จะประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ต้องตั้งเป้าหมายแน่ชัด กำหนดแผน ขั้นตอนปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามแผน มานะ ฝ่าฟันจนสำเร็จผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ใน

ที่นี้ จึงกล่าวถึงการตั้งเป้าหมายของชีวิตและการทำงาน ความหมายของเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็นเครื่องชี้ทิศทาง เป็นเสาหลักบอกถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน มีผู้ให้คำนิยามของ คำว่าเป้าหมาย ไว้หลายคน ดังนี้ Aldag&Kazuhara (2001) นิยามคำว่า เป้าหมาย หมายถึง ผลตอนสุดท้ายหลังที่ต้องการ จากการทุ่มเทพลังบางอย่างไป ในขณะที่ Rouillard (1993) กล่าวไว้ว่าเป้าหมาย คือ ความสำเร็จที่ตั้งใจไว้

วอลเลซและมาสเตอร์ส (Wallace & Masters, 2002, p. 19) อธิบายว่า เป้าหมายเป็นความฝันที่มีเส้นตาย คือฝันว่าต้องการได้ต้องการเป็นอะไร หรือทำอะไรแล้ว จึงกำหนดวันสำเร็จไว้ด้วย เช่น อ่านหนังสือสามก๊กจบภายใน 7 วัน

เบรชท์ (Brecht, 1996, p. 13) กล่าวว่า เป้าหมาย มีความหมายว่าเต็มไปด้วยเป้าประสงค์ประสงค์เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ช่วยให้คนได้รับความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้คนอยากทาสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผนเป็นขั้นเป็นตอนที่จะนาไปสู่เป้าหมายอื่นๆ

ฮิลเกอร์และฮันส์ (Hilger& Hans, 1994, p. 62) นิยามเป้าหมายไว้ว่า แผนการปฏิบัติเป็นถ้อยแถลงหรือข้อความที่แสดงความปรารถนาที่เติมเต็มความจำเป็นที่สำคัญ โดยการทำงานต่างๆให้สำเร็จที่เรียกว่างานตามเป้าหมาย

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2005, p. 473) ตั้งข้อสังเกตว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งที่เป้าหมายหลัก5 ประการ คือ 1) เปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานของพนักงาน ซึ่งหมายรวมถึง พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนการออกแบบการทำงานใหม่ 2) บุคลากร ทัศนคติและความสามารถของพนักงาน ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน 3) วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม แนวปฏิบัติที่นาไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ของพนักงานแต่ละคน และการทำงานเป็นทีม 4) เทคโนโลยี ระบบการทำงานและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้สนับสนุนระบบการทำงานในองค์การ และ 5) โครงสร้างองค์การ สายการบังคับบัญชาและการสื่อสารในองค์กร Robbins & Coulter(2008) กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นมีรูปแบบที่สำคัญ 3 ส่วนด้วยกัน คือ 1) การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายใน ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ของโครงสร้างองค์การ เช่น ความชำนาญ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดฝ่ายและแผนกงาน การจัดสายบังคับบัญชา หรือช่วงการบังคับบัญชาใหม่ การปรับเปลี่ยนระดับการรวมอำนาจ การจัดระเบียบงาน การออกแบบงานใหม่ หรือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างโดยรวมทั้งหมดขององค์การ 2) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขกระบวนการทำงาน วิธีการทำงาน รวมทั้งการนำเครื่องจักร เครื่องมือใหม่ๆ ที่ทันสมัยและอัตโนมัติมาแทนที่เครื่องจักรเดิม และให้การควบคุมโดยคอมพิวเตอร์แทนการใช้พนักงาน เป็นต้น และ 3) การเปลี่ยนแปลงคน ซึ่งผู้บริหาร

จะต้องพยายามปรับเปลี่ยนพนักงานในด้านต่างๆ เช่น ทัศนคติความคาดหวัง การรับรู้ และพฤติกรรม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นDaft (2008) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร องค์กรมักจะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต 2) การเปลี่ยนแปลงผลผลิต 3) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และ4) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือคน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินการสามารถขจัดความขัดแย้งในสถานศึกษาได้เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกันร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2555, หน้า 209-211) กล่าวไว้ว่า มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ สอดคล้องกับ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้กล่าวว่า การได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ถือว่ามีความสำคัญมากเพราะช่วยให้ครูเข้าใจการสอนของตนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการพูดคุยของกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันในทุกเรื่องโดยไม่มีการขัดแย้งกันแต่มุ่งให้ความสำคัญที่การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นต่าง ๆ ได้มีพื้นฐานบนความรักความเข้าใจการเห็นใจซึ่งกันและกันรวมถึงความต้องการที่จะเรียนรู้และรับฟังใหม่ ๆ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมตลอดถึงความรู้สึกปลอดภัยที่จะพูดหรือแสดงความคิดเห็น

ดวงกมล สินเพ็ง (2551, หน้า 187)ที่กล่าวถึง บทบาทและแนวทางการจัดหน่วยการเรียนรู้ว่าครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้ได้โดยร่วมมือกันภายในกลุ่มสาระ โดยครูผู้เป็นหัวหน้าสาระการเรียนรู้จะเป็นผู้ประสานการทำงานให้การจัดหน่วยการเรียนรู้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้หัวหน้ากลุ่มสาระควรจัดประชุมครูภายในกลุ่มสาระเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความเข้าใจการดำเนินการพัฒนาและการนำสู่กิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน การประเมินผลและการแก้ไขเพื่อพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้ครูได้มีการปรึกษาหารือและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 62-63) ได้กล่าวไว้ว่า การร่วมคิด หมายความว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานบางคน บางกลุ่มหรือทั้งหมดร่วมคิด อาจจะเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม

การร่วมคิดมีประโยชน์หลายประการต่อองค์กรโดยทั่วไปก่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นการเปิดใจของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม การคิดเป็นกระบวนการขั้นต้นของการดำเนินงาน สำหรับการเริ่มต้นด้วยการคิดก็คือการแสดงความเป็นเจ้าของตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 62-63) ได้กล่าวไว้ว่า การร่วมประเมินผลงาน หมายความว่าการประเมินผลงานต้องไม่มอบหมายให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะที่เรียกว่า ฝ่ายประเมินผล แต่การประเมินผลงานที่ดีจะต้องเป็นผลมาจากการกำหนดเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ โดยผู้ร่วมงานในแต่ละฝ่ายแต่ละแผนกได้มีโอกาสร่วมกันเสนอประเด็นที่ต้องการวัดผล พร้อมทั้งกำหนดค่าคะแนนที่เหมาะสม เมื่อได้คะแนนจากการวัดผลแล้วนาคะแนนดังกล่าวไปใช้ในการประเมินผล โดยเทียบกับเกณฑ์หรือเทียบเคียงกับการปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมาก็ได้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 62-63) ได้กล่าวไว้ว่า การร่วมปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ หมายความว่า การปฏิบัติในทุกองค์กร เมื่อวงจรการปฏิบัติงานจบลง ผลของงานทั้งผ่านเกณฑ์และไม่ผ่านเกณฑ์ มีความจำเป็นจะต้องเสนอแนะปรับปรุงการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นไป โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับปรุงตามความเหมาะสม เพื่อยกระดับวิธีการบริหารของตนเองต่อไป

ทิพวรรณ เสนจันทร์ฒิชัย (2552, หน้า 36) ได้นำเสนอการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคชบา 5 กลีบ มาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน โดยกลีบที่ 4 O (Opportunity) คือ การร่วมกันสร้างโอกาสสร้างทุกๆสถานการณ์ให้เป็นโอกาสแม้สถานการณ์นั้นจะเป็นวิกฤติก็ตาม ไม่นำเอาวิกฤติและความขาดแคลนมาเป็นข้ออ้างหรืออุปสรรคในการทำงานร่วมแรงร่วมใจ ร่วมลงมือดำเนินการใดๆ ก็ตามที่ก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน บุคลากร สถานศึกษาและชุมชน

สุภาพร รอดถนอม (2552,อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559, หน้า19-20) ได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วม และกล่าวไว้ว่า ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน เป็นหลักสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สิทธิชัย ชมพูพาทย์ (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการมุ่งหาคำตอบและแก้ปัญหา รวมถึงการพัฒนาสภาวะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นโดยการทำงานร่วมกันระหว่างการคิดสร้างสรรค์และการคิดวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ทำได้โดยให้คิดลึกและหลากหลายที่สุดปราศจากการตัดสินความคิดต่าง ๆ ว่าดีหรือไม่ จนถึงระยะหนึ่งจึงพิจารณาความคิดเหล่านั้นด้วยการคิดวิจารณญาณในการเลือกและประเมินวิธีการแก้ปัญหาจนได้วิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา วางแผนการแก้ปัญหาและนำไปแก้ปัญหาโดยเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาได้และควบคุมตนเองได้เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาด้วยความรอบคอบและสมบูรณ์ กระบวน การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, หน้า 227) กล่าวว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการจะก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่งกล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาและที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์การและหน่วยงานที่ดีที่สุด

ธัญญารัตน์ โกมลเกียรติ (2557, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางการคิดของแต่ละบุคคลในการแสวงหาคาตอบและวิธีการแก้ปัญหาที่มีความแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม และมีคุณค่าเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นการผสม ผสานอย่างเหมาะสม ระหว่าง การคิดเอกนัย เป็นการคิดทางเดียวจากความรู้และประสบการณ์เดิมกับการคิดอเนกนัยเป็นการคิด หลายทิศทาง หลายแง่มุมจากความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์นี้เป็น ทักษะที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้

พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560, หน้า 6) กล่าวได้ว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีส่วนส่งเสริมให้เกิดการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยวัดได้จากการระดมความคิด และอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นการเปิดโอกาสให้มีการระดมความคิดการสื่อสารการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันทำให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเมื่อความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้

อากีริส (Argyris, 1964, p. 35,อ้างถึงใน ภารดีอนันต์นาวี,2555, หน้า 30-32) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วย สาระสำคัญคือการมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้น ให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972,อ้างถึงในปณิศา มีจินดา, 2553) ได้กล่าวว่าคนเรามีความต้องการมีสัมพันธภาพ เป็นความต้องการทีจะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อมประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม)

สเติร์นเบิร์ก (Sternberg, 2006) ได้เสนอกระบวนการคิดแก้ปัญหาไว้ 7 ขั้นตอน เป็นวงจรกระบวนการคิดแก้ปัญหาอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนดังกล่าวก็ได้โดยอาจทำขั้นตอนก่อนหน้าหรือย้อนหลัง หรือข้ามขั้นบางขั้นก็ได้หากมีความเหมาะสม การคิดแก้ปัญหายังขึ้นอยู่กับความ

เข้าใจปัญหา อารมณ์และแรงจูงใจ ซึ่งมีผลในขณะคิดแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้การคิดแก้ปัญหาที่ประสบผลสำเร็จอาจเกี่ยวข้องกับความอดทนในการแก้ปัญหาของบุคคลอีกด้วย ขั้นตอนการคิดแก้ปัญหา 7 ขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นระบุปัญหา ก่อนที่จะดำเนินการแก้ปัญหาบุคคลควรเริ่มด้วยการกำหนดว่าปัญหาใดเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไข เพราะเมื่อรู้สึกว่ามีสิ่งที่เป็นปัญหาเกิดขึ้น และอาจมีหลายเรื่องที่รู้สึกเป็นปัญหาเกิดขึ้นพร้อมกัน บุคคลควรมองปัญหาแยกแยะแต่ละเรื่องได้และสามารถระบุได้ว่าปัญหาใดสำคัญเป็นเรื่องที่ต้องคิดแก้ปัญหาต่อไป และปัญหาใดที่สามารถปล่อยผ่านไปได้

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นกำหนดความชัดเจนของปัญหา เมื่อบุคคลตระหนักถึงความมีอยู่ของปัญหาแล้ว บุคคลควรมีการนิยามปัญหาให้ชัดเจนเพียงพอที่จะทาความเข้าใจแนวทางแก้ปัญหาได้ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมาก หากไม่นิยามปัญหาอย่างชัดเจนจนแสดงให้เห็นถึงลักษณะของปัญหาก็จะทำให้ลดความสามารถในการแก้ปัญหาดังกล่าวลง ดังตัวอย่างการหาคาตอบในการแก้ปัญหาการจับปลายเชือก 2 เส้นมาผูกเข้าด้วยกัน โดยที่บุคคลไม่สามารถเอื้อมถึงเชือกอีกเส้นหนึ่งได้ ซึ่งในการแก้ปัญหานี้บุคคลไม่ได้จากัดการแก้ปัญหาโดยอาศัยเพียงข้อจำกัดตามความสามารถของบุคคลเท่านั้น แต่ต้องมองสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ พยายามค้นหาสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหามาให้ได้มากที่สุด จัดสภาพขอบเขตของปัญหาเรียบเรียงข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ เพื่ออธิบายสภาพปัญหาทำให้มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ไม่มองภาพอย่างกว้าง ๆ และผลีผลามกำหนดปัญหาแต่ควรค้นหาสาเหตุของปัญหาและตอบคำถามเกี่ยวกับปัญหานั้นให้ได้ว่า ทำไม อะไร เมื่อไร ที่ไหน ใคร อย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นกำหนดกลยุทธ์การแก้ปัญหา เมื่อสามารถนิยามปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนต่อไป คือ การวางแผนกลยุทธ์ในการแก้ปัญหา กลยุทธ์ที่สำคัญที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา คือทักษะการวิเคราะห์ (analysis) และทักษะการสังเคราะห์ (synthesis) กลยุทธ์ที่ช่วยเสริมการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์อีกส่วน คือ การคิดแบบอเนกนัยและเอกนัย (divergent thinking and convergent thinking) โดยการคิดแบบอเนกนัย (divergent thinking) เป็นการพยายามคิดหาทางเลือกในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายและเป็นไปได้ โดยพยายามคิดค้นหาวิธีทั้งที่เป็นปกติหรือวิธีแปลกใหม่ที่ไม่มีใครคิดถึง ส่วนการคิดแบบเอกนัย (convergent thinking) เป็นการรวบรวมผสม ผสานความคิดต่างๆ ที่คิดไว้หลากหลายนั้นให้กลายเป็นแนวทางที่ดีที่สุด ซึ่งในบางกรณีบุคคลอาจทาได้แต่เพียงการค้นพบคำตอบในการแก้ปัญหา ในสิ่งที่บุคคลนั้นเชื่อว่าดูเหมือนจะเป็นคาตอบของปัญหา การแก้ปัญหาในชีวิตจริงบุคคลต้องใช้ทั้งทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์และทั้งการคิดแบบอเนกนัยและเอกนัย ไม่มีกลยุทธ์ใดเพียงกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถจัดการกับปัญหาได้ทุกปัญหา กลยุทธ์ที่ใช้ยังขึ้น อยู่กับลักษณะของปัญหาและความชื่นชอบในวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้แก้ปัญหานั้นด้วย

ขั้นตอนที่ 4 การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการแก้ปัญหา เมื่อกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาแล้วบุคคลควรจัดระบบสารสนเทศที่หามาได้ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกลยุทธ์ได้มากที่สุด ตัวอย่างเช่น ปัญหาการเขียนบทความที่กล่าวมาแล้ว บุคคลต้องนำสารสนเทศที่ค้นคว้าได้นำมาเรียบเรียงจัดระบบความคิดเขียนร่างเป็นโครงสร้างของความคิดขึ้น เป็นต้น ขั้นตอนนี้จึงเป็นขั้นตอนที่บุคคลพยายามบูรณาการสารสนเทศที่มีอยู่ทั้งหมด ซึ่งบุคคลเชื่อว่าสามารถนามาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

ขั้นตอนที่ 5 ทำการจัดสรรทรัพยากรเพื่อแก้ปัญหา นอกจากปัญหาที่ต้องแก้ไขแล้วบุคคลส่วนมากยังต้องเผชิญกับการมีทรัพยากรจำกัดในการแก้ปัญหาอีกด้วย ทรัพยากรดังกล่าวอาจหมายถึง เวลา เงิน เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ บางปัญหาอาจมีเวลาและทรัพยากรเพียงพอ แต่บางปัญหามีทรัพยากรในการแก้ปัญหาน้อยมาก จึงต้องมีการพิจารณาว่าเมื่อใดควรมีการจัดสรรทรัพยากรในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 6 การกำกับติดตามผลการแก้ปัญหา นักแก้ปัญหาที่ดีจะไม่เพียงแต่กำหนดแนวทางการแก้ปัญหา และรอคอยจนกว่าจะถึงจุดหมายปลายทางจึงค่อยตรวจสอบว่า ผลไปถึงไหน เป็นอย่างไร แต่จะมีการตรวจสอบตลอดเวลาที่ปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถไปสู่เป้าหมายได้แต่ถ้าตรวจสอบแล้วไม่เข้าสู่เป้าหมายย่อมทำให้ผู้แก้ปัญหาต้องย้อนพิจารณาแนวทางแก้ปัญหาตั้งแต่จุดเริ่มต้นและค้นหาสาเหตุของความผิดพลาด และกำหนดแนวทางแก้ปัญหาใหม่

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลการแก้ปัญหา ขั้นตอนสุดท้ายของการแก้ปัญหา ก็คือ การประเมินผลการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจประเมินทันทีที่แก้ปัญหาเสร็จสิ้น หรือทิ้งระยะหนึ่งแล้วค่อยประเมินผลการแก้ปัญหาก็ได้ผลจากการประเมินอาจทำให้ต้องมีการกำหนดปัญหาใหม่ กลยุทธ์ใหม่ในการแก้ปัญหามีการจัดสรรทรัพยากรใหม่ในการแก้ปัญหา ดังนั้น จึงพิจารณาได้ว่าเมื่อกระบวนการคิดแก้ปัญหาครบวงจรอาจนำไปสู่การหยั่งรู้ในเรื่องใหม่ๆ และมีการเริ่มต้นสิ่งใหม่ๆ

ไบรแมน (Bryman,1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ ประการหนึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

แอนโทนี่ (Anthony, 1978, p. 3) ได้เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วมในลักษณะแกนต่อเนื่องและได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประการหนึ่งกล่าวไว้ว่า การแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (shared authority) ตามหลักการแล้วการแบ่งอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลง แต่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจ

ส่วนนี้และไม่ยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้

สวอนส์เบิร์ก (Swansburg , 1996 : 399)ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ประการหนึ่งว่า ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (autonomy) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดงานที่ตนเองรับผิดชอบมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีอิสระในการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ

5. ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2555, หน้า 209-211) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันคือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร สอดคล้องกัน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 126) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการสานรอยต่อหรือต่อยอดรูปแบบการบริหารราชการความเข้มงวดที่มากเกินไปและความไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัวกระตุ้นให้เกิดรูปแบบการบริหารโดยการมีส่วนร่วมทฤษฎีใหม่ ๆ ขององค์กรเหล่านี้เน้นความสำคัญของขวัญในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ทำงานมากขึ้น ความสำคัญในการจูงใจผู้ทำงานและการสร้างองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้น องค์กรจึงถูกสร้างขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของผู้ทำงาน ในการกลับกันจะส่งผลต่อให้ผลผลิตของ ผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้น

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 87) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ว่า สามารถจำแนกแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการทำงาน 3 ประการได้แก่

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความไม่สำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for Power) ได้แก่ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่นต้องการควบคุมและให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้

สาระสำคัญประการหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (David McClelland)ก็คือผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญบุคคลแต่ละคนเมื่อมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 62-63) ได้กล่าวไว้ว่า การร่วมยอมรับในผลการประเมิน หมายความว่า ผลของการประเมินที่เกิดขึ้นจากเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ ผลของการประเมินจะปรากฏออกมาในรูปแบบลักษณะใดก็ต้องยอมรับ และไม่ควรโยนความรับผิดอันเกิดจากการปฏิบัติให้บุคคลใดหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ ทั้งนี้จะต้องรับผิดชอบร่วมกันทั้งทีมงาน

ทิพวรรณ เสนจันทร์ฒิชัย (2552, หน้า36) ได้นำเสนอการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคชบา 5 กลีบ มาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน โดยกลีบที่ 2 A (Appreciative Inquiry) คือ การร่วมเสริมสร้างพลังบวกโดยการจัดกิจกรรมต่างๆที่เป็นการสานสัมพันธ์ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องในการร่วมคิดร่วมพัฒนาการศึกษา

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115,อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559, หน้า 36) มุ่งความสนใจที่องค์ประกอบ 2 ชุดคือองค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมีอยู่ 2 ประการคือ

1.องค์ประกอบที่เรียกว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Motivate Factors)มีอยู่ 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จของงานหมายถึงการที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับหมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานหมายถึงงานที่สนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายหรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบหมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานหมายถึงได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานองค์ประกอบนี้เรียกว่าองค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) มีอยู่ 11 ประการคือ

2.1 เงินเดือนหมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตหมายถึงโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพหมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหมายถึงการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหมายถึงการติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจ

2.7 เทคนิคการนิเทศหมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัทหมายถึงการจัดการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.9 สภาพการทำงานได้แก่สภาพทางกายภาพของงานเช่นแสงเสียงอากาศชั่วโมงทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่นๆเช่นอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัวหมายถึงความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงานและเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้วคนจะเกิดความพึงพอใจในงานส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์ หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นเมื่อใดที่คนงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้อย่างพอเพียงแล้วจะไม่มีความไม่พึงพอใจในงานแต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเพราะปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้นความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนอง

อาร์กิริส (Argyris, 1964, 35,อ้างถึงใน ภารดีอนันต์นาวี,2552, หน้า 30-32) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วย สาระสำคัญคือการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

ไบรแมน (Bryman,1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ ประการหนึ่งกล่าวไว้ว่า บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

สวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996, p. 399) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ประการหนึ่งว่า ความผูกพัน (Commitment) คือการที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันในสถานศึกษาการกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษามีความรัก ความผูกพัน และรักษาผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษา

6. ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2555, หน้า 209-211) กล่าวไว้ว่าการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551, หน้า 102) ได้กล่าวถึง รูปแบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าส่วนราชการควรเปิดเผยข้อมูลและโปร่งใสในภารกิจที่หน่วยงานดำเนินการ ควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการและประชาชนเกี่ยวกับภารกิจของส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอหน่วยงานควรมีระบบการจัดการข้อมูลที่ได้รับจากประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องหน่วยงานเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนภาคเอกชนและเครือข่ายต่าง ๆ มีโอกาสเข้าร่วมในกระบวนงานของภาคราชการ และส่วนราชการควรให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโดยจัดกระบวนการ หรือกลไกที่ให้ภาคประชาชนได้มีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงานและผลสำเร็จในการทำงาน

อุซซี่ (Uzzi, 2013,อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559, หน้า 19) กล่าวไว้ในบทความเรื่อง “Participative management: What it is and is not” ว่าสิ่งสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 2 ประการ คือ

1. การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในส่วนนี้ อุซซี่ สรุปว่า “การศึกษา” คือกุญแจสำคัญ ที่จะทำให้ความพยายามในการมีส่วนร่วมทุกชนิดประสบความสำเร็จ” (education is the key to the success of every participation effort)

2. พนักงานทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วม

ทิพวรรณ เสนจันทร์ฒิชัย (2552, หน้า 36) ได้นำเสนอการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคชบา 5 กลีบ มาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน โดยกลีบที่ 5 R (Result) คือ การร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะผลสัมฤทธิ์เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารหรือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังมากที่สุด คือ คุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของการจัดการศึกษา การให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ใด ๆ นั้นเป็นสิ่งที่ยากยิ่ง ดังนั้นจึงได้คิดวางแผนร่วมปฏิบัติกิจกรรมที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ อีกทั้งร่วมกันประเมินผลกิจกรรมตลอดจนร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553) ได้กล่าว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึงกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการรับรู้การบริหารงานเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยการให้ข้อมูลและข่าวสาร การแสดงความคิดเห็นให้คำปรึกษาร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติรวมทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่กันและกัน ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูล ที่ถูกต้องจากผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้วิจัยศึกษาจากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ 4 ท่าน ได้แก่ สวอนสเบิร์ก (Swanaburg, 1996. Pp. 391–394) ไลเคิร์ท (Likert, 1961, p. 223) ไบรย์แมน (Bryman, 1986,139) ดวงแก้วกอแก้ว (2543, หน้า 17) ได้สรุปองค์ประกอบหลักสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2. ด้านความไว้วางใจกัน 3. ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4. ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5. ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 6. ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการบริหารที่สำคัญของสถานศึกษา การให้อำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงานในขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือภาระงานที่รับผิดชอบ และความรับผิดชอบในงานสูงเนื่องจากให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก

2. ด้านความไว้วางใจกันหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายงานที่สำคัญๆให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอการติดตามสอบถามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะๆบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันระหว่าง เพื่อนร่วมงานเป็นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติ อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

3. ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินการสามารถขจัดความขัดแย้งในสถานศึกษาได้เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกันร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดงานที่ตนเองรับผิดชอบมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีอิสระในการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ

5. ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันในสถานศึกษาการกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษามีความรัก ความผูกพัน และรักษาผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษา

6. ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่กันและกันผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูล ที่ถูกต้องจากผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ

2.3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจ

การศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นการศึกษาเนื้อหา (Contents the Theories) เป็นกลุ่มที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ จึงมีการเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีที่เน้นความต้องการ (Need Theories of Work Motivation) เพื่อหาคำตอบว่ามนุษย์แต่ละคนมีความต้องการอะไรตลอดจนความต้องการอยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อการตอบสนองความต้องการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกัน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในที่สุด ทฤษฎีที่เน้นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์มีการนำเสนอไว้หลากหลาย (สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 268-270) ดังนี้

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow's Hierarchy of Needs

เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ซึ่งมาสโลว์นำเสนอว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะการเกิดขึ้นจากระดับต่ำสุดซึ่งเป็นความต้องการทางกายไปสู่ขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยา มีลักษณะเป็นขั้นบันได (Hierarchy) ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำสุด (Basic needs) เพื่อความอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ ความต้องการทางเพศ เป็นต้นกล่าวว่า ความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสี่ มาสโลว์ เชื่อว่าหากมนุษย์ได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้แล้วจะเกิดความต้องการในระดับสูงขึ้น และหากได้รับการตอบสนองก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวสมาชิกขึ้นมา ปัจจัยที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นระดับความต้องการที่เกี่ยวข้องทั้งด้านจิตใจและร่างกาย (Emotional & Physical) ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงความปลอดภัย (Security) เสรีภาพที่ปราศจากการคุกคามใด ๆ (Protection from Danger) เป็นต้นทั้งนี้เมื่อมนุษย์มั่นใจว่าตนเองได้รับการตอบสนองด้านร่างกายหรือมีปัจจัยสี่อย่างเพียงพอแล้วปัจจัยสี่ไม่ใช่สิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอีกต่อไปแต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการในระดับที่สูงขึ้นมาจะกลายเป็น

3. ตัวที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นแทน ความต้องการความปลอดภัย คือ ความต้องการขั้นถัดมา คือ มนุษย์ต้องการความมั่นใจว่าตนเองจะมีความมั่นคงปลอดภัย โดยทั่วไปบุคคลต้องการความปลอดภัยมั่นคงจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เช่น จากอุณหภูมิของโลกที่เปลี่ยนแปลงผันผวนอย่างรวดเร็ว อาชญากรรมการข่มขู่ หรือการฆาตกรรม เป็นต้น ดังจะเห็นว่าในสภาพปัจจุบันเรามักแสวงหาความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจของบุคคลนั้นความต้องการทางสังคม (Social Needs) หรือความต้องการที่จะผูกพันกับบุคคลอื่น (Group Affinity) เป็นความต้องการที่สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ คือ ความเป็นสัตว์สังคม (Social Animal) เมื่อมนุษย์มีความมั่นใจในความมั่นคงปลอดภัยของ

ตนเองแล้วจะเกิดความต้องการที่สูงขึ้นความต้องการในระดับนี้ประกอบด้วยความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Activities) ต้องการความรักความผูกพันความเป็นเจ้าของ (Belonging to Group) และความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ (Love Friendship) เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการในการแสวงหาคบเพื่อนปรารถนาที่จะมีเพื่อนพ้องในขณะเดียวกันนอกจากมนุษย์ต้องการความรักจากบุคคลอื่นแล้ว ยังมีความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักคนอื่นด้วยการขาดความรักใคร่ในความคิดของมาสโลว์ (Maslow) เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องที่เลวร้ายของการปรับตัวในทางที่เลวลงได้

4. ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) กล่าวได้ว่า เป็นความต้องการทางสังคมแต่เป็นความต้องการทางสังคมในระดับที่สูงขึ้นเป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่นอกเหนือจากการยอมรับในตนเอง(Self-Esteem) แล้วมนุษย์ยังอยากได้การยอมรับและเป็นที่ยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ เกิดความพึงพอใจในการมีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการยกย่องนับถือ ประกอบด้วยความต้องการที่เกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเอง (Self - Respect) และการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Recognition) เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียงมีสถานภาพ (Status)ดีเด่นในสังคม เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังความต้องการอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วกล่าวคือเมื่อความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม และได้รับยกย่องมีฐานะเด่นทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานบุคคลก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองปรารถนาจะทำ (Fulfillment Maturity Wisdom) เช่น มีความต้องการที่จะเกิดการรับรู้ว่าเขามีความก้าวหน้าในการทีได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ได้ทำงานที่เหมาะกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบได้ทำงานที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถความก้าวหน้า (Growth)ความสำเร็จของงาน (Accomplishment) และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Personal development) เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการ McClelland's theory of needs

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า277 - 279)กล่าวว่าแมคเคลแลนด์(McClelland) การจูงใจตามทฤษฎีแมคเคลแลนด์เชื่อว่าความต้องการ(Needs) สะท้อนจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นได้รับจากประสบการณ์การเลี้ยงดูของครอบครัวมาตั้งแต่เยาว์วัย พฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการของแต่ละบุคคลตามสถานการณ์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือภายใต้สถานการณ์หนึ่งจะมีความต้องการอย่างหนึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้นแต่พอสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปความต้องการของบุคคลนั้นจะปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ทั้งนี้แมคเคลแลนด์ได้

เสนอความต้องการประเภทเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ความต้องการความสำเร็จความต้องการรักใคร่ผูกพัน และความต้องการอำนาจ

1.ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement เขียนย่อว่า nAch) เป็นความต้องการที่บุคคลมุ่งที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person) เป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองมีความกระตือรือร้นสูงมีความมุ่งมั่นต่องาน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นบุคคลประเภทนี้จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี และเป็นบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะ

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation เขียนย่อว่า nAff) เป็นความต้องการทางสังคม (Social Needs) บุคคลที่ความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff Person) เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพระหว่างกัน ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่น มีความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคคลอื่นและต้องการได้รับผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากบุคคลอื่นเช่นกัน เป็นบุคคลที่มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็วมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ กับบุคคลอื่นเป็นบุคคลที่มักจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและการแข่งขันกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจบารมี(Needs for Power เขียนย่อว่า nPow)ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (nPow Person)เป็นผู้ที่มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นสามารถควบคุมบังคับสั่งการบุคคลอื่นต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่นบุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจึงพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพล ควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งบุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจึงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูง เพื่อให้ตำแหน่งนั้นผูกพันกันกับการมีอำนาจหน้าที่ (Authority) การมีเกียรติศักดิ์ศรีของตน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg's Two-Factors Theory

เป็นทฤษฎีที่มาจากผลการวิจัยของเฮอร์ซเบอร์ก(Herzberg, nd,อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 279 - 281) อาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิสเบอร์กของสหรัฐ จำนวนประมาณ 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน มนุษย์เรานั้นสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ก่อความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงานโดยตรงประกอบด้วย

- การได้รับความสำเร็จ (Achievement)
- การได้รับความยอมรับนับถือ(Recognition)

- ความก้าวหน้า(Advancement) หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of Growth)

- ตัวงานเอง (Work Itself)

- การได้รับผิดชอบต่องาน (Responsibility)

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene Factors or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfies) ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงาน ประกอบด้วย

- สถานภาพในองค์การ (Status) รวมถึงสภาพการทำงาน (Working Condition)

- สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึงสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisors) กับเพื่อนร่วมงาน (Peer Relations) และกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations With Subordinates)

- คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of Supervision)

- นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration)รวมทั้งความมั่นคงในงาน (Job Security)

- เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Pay)

ซึ่งเฮอร์ซเบอร์ก เชื่อว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง หากองค์การสามารถจัดปัจจัยสูงที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของบุคคลแล้ว จะเป็นส่วนที่สร้างแรงจูงใจ เหนี่ยวรั้งให้บุคคลเกิดความผูกพันกับงานและองค์การโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยเกี่ยวกับสภาพภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่ทำหน้าที่รักษาคนไว้ในองค์การ

ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

อัลเดอร์เฟอร์(Alderfer) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของเมอเรย์ (Murray) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, n.d.,อ้างถึงใน อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560, หน้า 45)ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) โดยได้นำความรู้ทางด้านความต้องการของมาสโลว์ และเฮอร์ซเบอร์ก มาสร้างรูปแบบการจูงใจใหม่ที่คล้ายคลึงกัน เรียกว่า ทฤษฎี ERG (ERG Theory) โดยไม่ได้คำนึงว่าต้องการใดเกิดก่อนหรือเกิดหลัง ความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ทฤษฎี ERG จะแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการความอยู่รอด (E–Existance Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายมนุษย์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น หากเป็นการทำงานในองค์การ ความต้องการระดับนี้ คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน สัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R-Relatedness Needs) เป็นความต้องการในเชิงมนุษยสัมพันธ์ ความต้องการเชิงสังคม ความผูกพัน การยอมรับ

3. ความต้องการความก้าวหน้า (G-Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงของบุคคล การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ความเติบโต ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความต้องการความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้หลากหลายที่มีสาระสำคัญ คือ ทฤษฎีลำดับความต้องการ ทฤษฎีความต้องการทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งแล้วแต่เป็นมิติความสัมพันธ์ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกัน ที่แยกแยะออกเป็นความต้องการ ร่างกาย ความปลอดภัย ตัวที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นแทน ความต้องการยกย่องนับถือความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต และอีกทฤษฎีความต้องการเชื่อว่า เป็นความต้องการสะท้อนคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นได้รับจากประสบการณ์การเลี้ยงดูของครอบครัวตั้งแต่เยาว์วัย เป็นผลสืบเนื่องจากความต้องการของแต่ละบุคคลตามสถานการณ์ ภายใต้สถานการณ์หนึ่ง และความต้องการอย่างหนึ่ง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้น เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจบารมี นอกจากนั้นแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 2 ลักษณะปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงาน ของบุคคล ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งความก้าวหน้า และเนื้อหาของงานที่ตนเองรับผิดชอบ และอีก 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยเพื่อคงอยู่ ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงาน ได้แก่ สถานภาพในองค์กร รวมถึงสภาพการทำงาน การมีสัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กร และสิ่งสำคัญ คือ คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ที่กำหนดนโยบายและการบริหารองค์กร และเงินเดือน หรือค่าจ้าง

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 บริบทสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้ง “ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกาฬสินธุ์” สังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2523 โดยโอนงานการศึกษาผู้ใหญ่พร้อมบุคลากรและทรัพย์สินทั้งหมดที่อยู่ในความรับผิดชอบของศึกษาธิการจังหวัดเข้ามารวมกับโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ 9 จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยตั้งสำนักงานชั่วคราวอยู่ที่ศาลาประชาคมจังหวัดกาฬสินธุ์และกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้แต่งตั้ง นายประมวล เปลี่ยนไธสง ดำรงตำแหน่ง หัวหน้า

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อปีงบประมาณ 2526 โดยกรมการศึกษานอกโรงเรียนจัดสรรงบประมาณจำนวน 2,725,260 บาท ให้ก่อสร้างอาคารและปรับปรุงบริเวณ ณ สถานที่ใหม่ ซึ่งเป็นที่ราชพัสดุแปลงหมายเลขที่ 14,933 บนเนื้อที่ 13 ไร่ 2 งาน 95 ตารางวา ตั้งอยู่กับวิทยาลัยนาฏศิลป์ เพื่อสร้างเป็นสำนักงานถาวร ซึ่งในขณะนี้ยังไม่มีสถานศึกษาในสังกัดต้องรับผิดชอบงานการศึกษานอกโรงเรียนทั้งจังหวัด โดยมีภารกิจหลัก คือ สอนผู้ไม่รู้หนังสือ และงานฝึกฝนอาชีพ ปัจจุบันศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่เลขที่ 37 ถนนสนามบิน อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ และมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 18 แห่ง โดยใช้ชื่อว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ (ศบอ.)ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2551 เป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 18 แห่ง ใช้ชื่อว่า ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ)

สถานศึกษาในสังกัดจำนวน 18 แห่ง และ ห้องสมุดประชาชน จำนวน 18 แห่งได้แก่ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอยางตลาด อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอหนองกุงศรี อำเภอห้วยเม็ก อำเภอสหัสขันธ์ อำเภอเขาวง อำเภอคำม่วง อำเภอท่าคันโท อำเภอนามน อำเภอนาคู อำเภอฆ้องชัย อำเภอดอนจาน อำเภอห้วยผึ้ง อำเภอสามชัย อำเภอสมเด็จ อำเภอกมลาไสย และอำเภอร่องคำ มีบุคลากรทุกตำแหน่งในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 480 คน

2.4.2 วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานที่ ให้โอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกช่วงวัยอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างนวัตกรรมและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

2.4.3 พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพเพื่อยกระดับการศึกษา พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชนให้เหมาะสมทุกช่วงวัย และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคมและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานภาคีเครือข่ายในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ

3. ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมาย

4. พัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม การวัดและประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

5. พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2.4.4 เป้าประสงค์

1. ประชาชนผู้ด้อย พลาด และขาดโอกาสทางการศึกษารวมทั้งประชาชนทั่วไปได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงไปตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

2. ประชาชนได้รับการยกระดับการศึกษา สร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองอันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนเพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม

3. ประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้และมีเจตคติทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถคิดวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมพลแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์

4. ประชาชนได้รับการสร้างและส่งเสริมให้มีนิสัยรักการอ่านเพื่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

5. ชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ร่วมจัดส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชน

6. หน่วยงานและสถานศึกษาพัฒนา เทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ให้กับประชาชน

7. หน่วยงานและสถานศึกษาพัฒนาสื่อและการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงบริบทด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งความต้องการของประชาชน และชุมชนในรูปแบบที่หลากหลาย

8. บุคลากรของหน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

2.4.5 ยุทธศาสตร์

1. การจัดการเรียนรู้ตามพระราโชบายด้านการศึกษาของรัชกาลที่ 10 และโครงการตามพระราชดำริของของราชวงศ์

2. การพัฒนากำลังคน การวิจัย และสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีคุณภาพ

4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

5. การส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ

7. การจัดการศึกษาและการเรียนรู้

8. การจัดกระบวนการเรียนรู้ หลักสูตร สื่อ รูปแบบการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล งานบริการทางวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษา

2.4.6 นโยบายเร่งด่วนเพื่อร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

1. พัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

2. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมอย่างถูกต้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในบริบทของไทย

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่

4. ยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างเสริมโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา

5. สร้างความรู้ ความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน

2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

1. ยกระดับการจัดการศึกษาอาชีพ กศน. เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของประชาชนให้รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (First S - curve และNewS - curve)

2. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออก

3. พัฒนาและส่งเสริมประชาชนเพื่อต่อยอดการผลิตและจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ กศน.ออนไลน์

3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. สรรหา และพัฒนาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมและการเรียนรู้

2. พัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาอาชีพระยะสั้น

3. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4. เสริมสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย

5. พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและกลุ่มเป้าหมาย

6. พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และประชาชนทั่วไป ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

7. ยกระดับการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมายทหารกองประจำการ รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายพิเศษอื่น ๆ

8. พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารของประชาชนในรูปแบบต่างๆ

9. เตรียมความพร้อมของประชาชนในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมและมีคุณภาพ

10. จัดกิจกรรมวิทยาศาสตร์เชิงรุกให้กับประชาชนในชุมชน

11. ส่งเสริมการรู้ภาษาไทยให้กับประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ

4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

1. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2. จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับทุกช่วงวัย

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้พิการ

5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

1. ส่งเสริมให้มีการให้ความรู้กับประชาชนในการรับมือและปรับตัวเพื่อลดความเสียหายจากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสังคมสีเขียว

3. ส่งเสริมให้หน่วยงานและสถานศึกษาใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

1. พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนางาน

3. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจต่อเนื่อง

1. ด้านการจัดการศึกษาและการเรียนรู้

2. ด้านหลักสูตร สื่อ รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล งานบริการทางวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษา

3. ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4. ด้านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ หรือโครงการอันเกี่ยวเนื่องจากราชวงศ์

5. ด้านการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และพื้นที่บริเวณชายแดน

6. ด้านบุคลากร ระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2.4.7 การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กศน.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพและทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy & Digital Skills) ให้กับบุคลากรทุกประเภททุกระดับ รองรับความเป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาครูให้มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษ การผลิตสื่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและมีเหตุผลเป็นขั้นตอน

2.จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ของบุคลากร กศน.และกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การแข่งขันกีฬา การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงาน (นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย,2564)

2.4.8 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกประเภทให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนและระหว่าง การดำรงตำแหน่งเพื่อให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานตำแหน่ง ให้ตรงกับสายงาน ความชำนาญ และความต้องการของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานและบริหารจัดการการดำเนินงานของหน่วยงานและ สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนวิทยฐานะโดยเน้นการประเมินวิทยฐานะเชิงประจักษ์

2. พัฒนาศึกษานิเทศก์ กศน. ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพสามารถ ปฏิบัติการนิเทศได้อย่างมีศักยภาพ เพื่อร่วมยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยในสถานศึกษา

3. พัฒนาหัวหน้า กศน.ตำบล/แขวงให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เพื่อการบริหารจัดการ กศน.ตำบล/แขวง และการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการเป็นนักจัดการความรู้และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

4. พัฒนาครู กศน. และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้สามารถจัดรูปแบบการเรียนรู้ ได้อย่างมีคุณภาพโดยส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนการสอน การจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัด และประเมินผล และการวิจัยเบื้องต้น

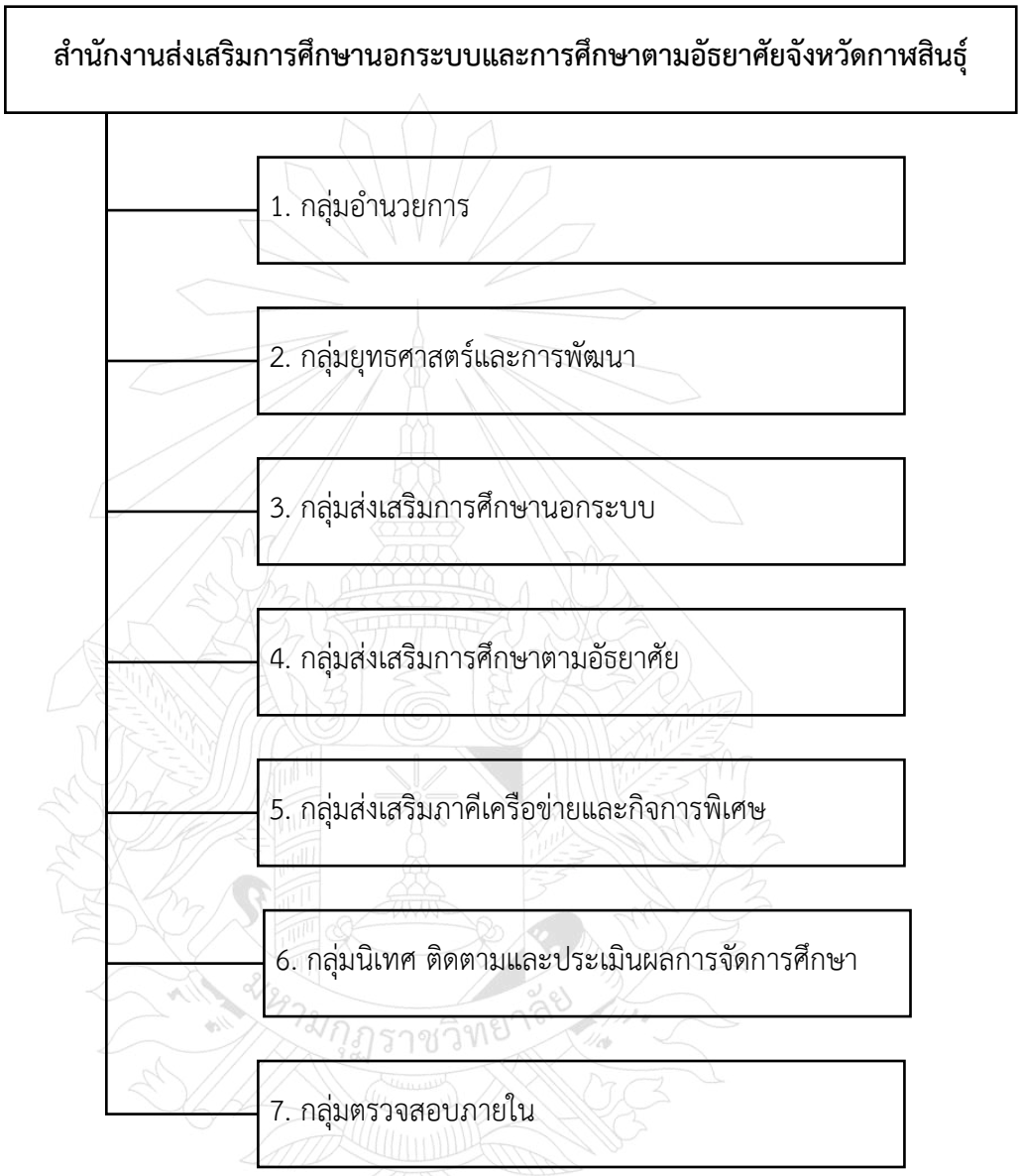
5. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่รับผิดชอบการบริการการศึกษาและการเรียนรู้ ให้มีความรู้ ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพในการจัดบริการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน

6. ส่งเสริมให้คณะกรรมการ กศน. ทุกระดับ และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ บริหารการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจของ กศน.อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาอาสาสมัคร กศน. ให้สามารถทำหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. พัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรรวมทั้งภาคีเครือข่ายทั้งใน และต่างประเทศในทุกระดับ โดยจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ร่วมกันในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่องอาทิ การแข่งขันกีฬา การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงาน(นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย,2564)

2.4.9 โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558, หน้า 1) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการฝึกอบรมสัมมนา และผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทับทิม แสงอินทร์ (2559, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาจังหวัดสุพรรณบุรีผลวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกันตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

จงกลนี พึ่งตระกูล (2559, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลวิจัยพบว่า1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ (1) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง (2) กลุ่มผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับน้อย และ 2) แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประกอบด้วย 3 แนวทางหลัก คือ (1) ส่งเสริม ให้กลุ่มการทำงานเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) ส่งเสริมให้กลุ่มการทำงานเข้าสู่การจัดการความรู้ และ (3) สร้างการทำงานเป็นทีม

กัญญาพัชร พงษ์ดี (2559, หน้า 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนบนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก ดังนี้ 1) สร้างเครือข่ายร่วมใจระบบไตรภาคี 2) ยกระดับการมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) พัฒนาภาวะผู้นำของไตรภาคีเพื่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของไตรภาคี และ 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับโรงเรียนพื้นที่สูง และผลการตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนบนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

กนกวรรณ บุราณสาร (2560, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรูปแบบที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ปฏิบัติได้ มีประโยชน์ และควรนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาอื่น ๆ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน และองค์ประกอบย่อย 20 ข้อและคุณภาพรูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมและสอดคล้องทุกข้อ

กมลชนก ศรีวรรณา (2561, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อมรภัค ปิ่นกำลัง (2562, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงานการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและการไว้วางใจกัน2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ดังนี้ 1. การไว้วางใจกัน ส่งเสริมการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ร่วมงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน 2. ความยึดมั่นผูกพัน ให้การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ 3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้วยการเปิดให้โอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน มีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล โดยใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกัน 4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาของโรงเรียนตามแผนดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนขนาดโรงเรียนพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดโรงเรียนพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ในขณะที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

นาวิน ใจสุทธิ (2563, หน้า 1) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน ตามลำดับ2) ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการประชุมสัมมนา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ3) ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564, หน้า 1) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน รองลงมาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ตามลำดับ2) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิรภิญญา ช่างประดิษฐ์ (2564, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชน โดยภาพรวมมีการแสดงบทบาทอยู่ในระดับมาก บทบาทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทของการเป็นผู้ประสานงานและประชาสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมของชุมชน และบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ บทบาทของการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน และ2) แนวทางการเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 5 ด้าน 16 รายการปฏิบัติ ดังนี้ ด้านที่ 1 บทบาทการเป็นนักวางแผน มี 4รายการ เช่น การศึกษาหาความรู้ด้านการศึกษาอยู่เสมอ ด้านที่ 2 บทบาทของการเป็นผู้ประสานงานและประชาสัมพันธ์ มี 3 รายการ เช่น การกระจายอำนาจ ด้านที่ 3 บทบาทของการเป็นผู้นำทางด้าน

วิชาการ มี 3รายการ เช่น การเป็นผู้นิเทศติดตามร่วมกับชุมชน ด้านที่ 4 บทบาทของการเป็นนักจัดการทรัพยากร มี 3 รายการเช่น การเป็นผู้ยึดหลักธรรมาภิบาล และด้านที่ 5 บทบาทของการเป็นแบบอย่างที่ดี มี 3 รายการ เช่น การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 1) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2ผลวิจัยพบว่า1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก3) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การพยากรณ์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.59 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.74 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

2.4.3 งานวิจัยต่างประเทศ

แบงค์ (Blanks, 2001, p. 1) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina)สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า1) การบริหารบุคคลของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล้าหลังกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ 2) ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3) การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร 4) ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การ หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

สโลน (Sloan, 2003, p. 1) ได้ศึกษาการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี่ ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาจากความรู้ที่ได้รับ ทัศนคติที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมแต่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมจากเอกสารต่าง ๆ ผลวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีทัศนคติเปลี่ยนไปในทางบวก ซึ่งส่งผล

สำเร็จในการทำงานรวมทั้งมีทัศนะในการปฏิบัติงานเฉพาะ และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผลส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมด้วยตนเองมีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติและมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

ชุมบาล (Chumbhol,2015, p. 1) ได้ทำวิจัยเรื่องHuman resource development need assessment of purchasing staff in one automotive company at Amata Nakorn industrial estate, Chon Buri มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความต้องการจำเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในส่วนงานการจัดซื้อของบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครโดยการวิจัยเชิงคุณภาพแนวปรากฏการณ์วิทยากลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานจัดซื้อจำนวน 6คน ที่ทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้ภาษาไทยในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างระยะเวลา 30 นาทีเพื่อค้นหาความต้องการในกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อย11 ด้านประกอบด้วย1) ทักษะทางภาษา 2) ทักษะการเจรจาต่อรอง 3)วิศวกรรมขั้นพื้นฐาน 4) การบัญชีขั้นพื้นฐาน 5)ความรู้เกี่ยวกับพิธีการศุลกากร6)ระบบการจัดซื้อ7)ความรู้ภายในระบบ 8) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 9) ทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี 10) ทักษะการสื่อสารและ11) ทักษะเกี่ยวกับซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์

ดอนเดอร์โรและเกรช มาเรีย (Donedero and Grace Marie, 1993, p. 1) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิผลของโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงาน วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องที่ตัดสินใจ ประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าทั้งผู้ที่เป็นคณะทำงานและไม่เป็นคณะทำงานต่างมีความต้องการมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหาร จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่ได้เป็นคณะทำงาน

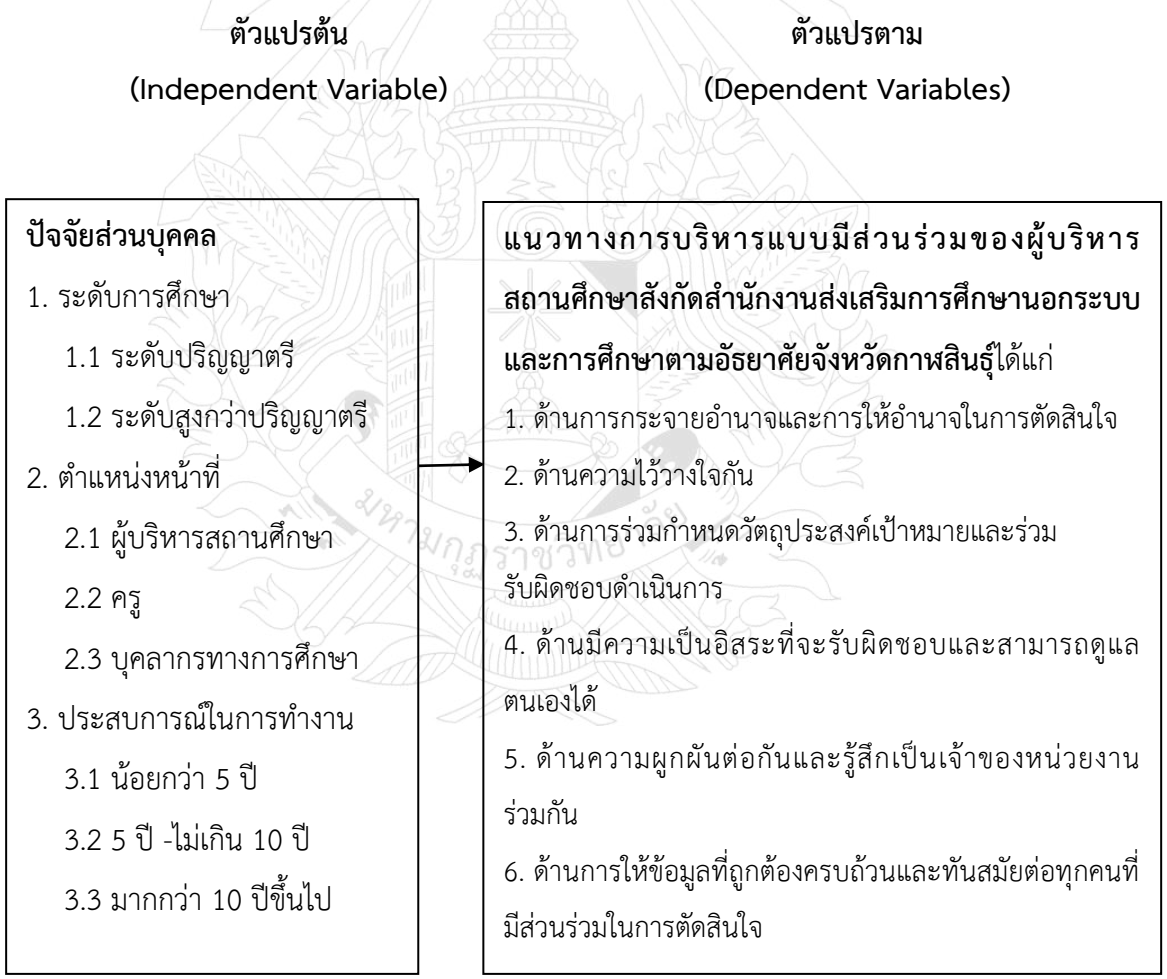
เอลเลียท (Elliont,1994, p. 1) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครูและอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผลการได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

เกยาที อาร์ คอทเทนนาวาร์ (Gayatri R. Kottennavar,2016, p. 1) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนและเจตคติต่อวิชาชีพครูของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งจุดมุ่งหมายหลักของการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนและเจตคติต่อวิชาชีพครูของครูมัธยมศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมที่แตกต่างกันของอำเภอ เบลากาวี กานาทากา (Belagavi Karnataka) ทั้งหมดจำนวน 200 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคสหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนระดับมาตรฐานโดย ดร.ฮาซีน ทัจ (Haseen Taj) และระดับเจตคติต่อวิชาชีพครูที่พัฒนาโดยอาร์ลูวาเลีย เอส พี (Ahluwalia,S.P.) ตามลำดับ มีการบริหารจัดการในการเก็บรวบข้อมูลที่จำเป็นและวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม อยู่ในกรอบและสมมติฐานถูกตั้งเพื่อทดสอบวัตถุประสงค์และยังเป็นวิธีการสำรวจเชิงบรรทัดฐานซึ่งถูกนำมาใช้สำหรับการวิเคราะห์ของเทคนิคสหสัมพันธ์อย่างง่ายข้อมูลที่ถูกนำมาใช้ ขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลตามมาซึ่งผลของการศึกษา ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานของโรงเรียนและเจตคติต่อวิชาชีพครูของชายและหญิงในเมืองและชนบท ภาครัฐและเอกชน ระดับบัณฑิตศึกษาและจบปริญญาตรีแล้วครูศิลปะและครูวิทยาศาสตร์ ที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนมากกว่าเจตคติต่อวิชาชีพครูของครู

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยแนวทางการพัฒนาบุคลากรและการบริหารแบบมีส่วนรวม ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร วารสาร หนังสือ และงานวิจัย ซึ่งเป็นข้อมูลในการสนับสนุนที่สำคัญยิ่งต่อการวิจัยโดยสอดคล้องกับหัวข้อวิจัย ซึ่งได้จำแนกเป็นหัวข้อสำคัญโดยได้นำแนวคิดนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งให้แนวคิดที่แตกต่างหลากหลายผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ 4 ท่าน ได้แก่ ได้แก่ สวอนสเบิร์ก (Swanaburg, 1996, pp. 391–394) ไลเคิร์ท (Likert, 1961, p. 223)ไบรย์แมน (Bryman, 1986,p. 139)ดวงแก้ว กอแก้ว (2543, หน้า 17) มาเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม6 ประการได้แก่ 1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) ความไว้วางใจกัน 3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5) ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดด้านตัวแปร เพื่อดำเนินการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตัวแปร เพื่อให้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ 4 ท่าน ได้แก่ ได้แก่ สวอนสเบิร์ก (Swanaburg, 1996, pp. 391–394)ไลเคิร์ท (Likert, 1961, p. 223)ไบรย์แมน (Bryman, 1986,p. 139)ดวงแก้ว กอแก้ว (2543, หน้า 17) ได้สรุปกรอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) ด้านความไว้วางใจกัน 3) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4) ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5) ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 6) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 18 สถานศึกษา จำนวน 480 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 18 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie& Morgan, 1970, p. 608) แล้วจึงสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	รวมประชากร	กลุ่มตัวอย่าง(n)
1	อำเภอเมืองกาฬสินธุ์	1	42	5	48	**22**
2	อำเภอยางตลาด	1	40	8	49	**23**
3	อำเภอกุฉินารายณ์	1	29	5	35	**15**
4	อำเภอหนองกุงศรี	1	21	4	26	**11**
5	อำเภอห้วยเม็ก	1	19	5	25	**11**
6	อำเภอสหัสขันธ์	1	30	3	34	**14**
7	อำเภอเขาวง	1	26	1	28	**12**
8	อำเภอคำม่วง	1	20	1	22	**9**
9	อำเภอท่าคันโท	1	17	1	19	**8**
10	อำเภอนามน	1	23	2	26	**10**
11	อำเภอนาคู	1	22	2	25	**11**
12	อำเภอฆ้องชัย	1	16	2	19	**9**
13	อำเภอดอนจาน	1	16	2	19	**9**
14	อำเภอห้วยผึ้ง	1	14	1	16	**8**
15	อำเภอสามชัย	1	13	2	16	**7**
16	อำเภอกมลาไสย	1	31	2	34	**16**
17	อำเภอสมเด็จ	1	21	4	26	**12**
18	อำเภอร่องคำ	1	12	1	14	**7**
	รวมทั้งสิ้น	**18**	**412**	**50**	**480**	**214**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูต่อแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะตรวจสอบรายการCheck List) แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale)และคำถามปลายเปิด (Open–ended)มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำนวน 6ด้านจำนวน 25 ข้อ ได้แก่

1) ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ มีจำนวน 5 ข้อ

2) ด้านความไว้วางใจกันมีจำนวน 4 ข้อ

3) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการมีจำนวน 5 ข้อ

4) ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้มีจำนวน 3 ข้อ

5) ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันมีจำนวน 4 ข้อ

6) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดกรอบ ตัวแปรและประเด็นต่าง ๆ ในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา วัตถุประสงค์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณระดับที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ เพื่อตรวจสอบ และให้ความเห็นชอบจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง 2) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี 3) นางเทพี ภูคะมา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence)ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะโดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

- 1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาว่าเลือกข้อคำถามโดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะหากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า คำถามข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยหาค่า IOC ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรทุกตำแหน่ง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมพันธ์ประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbachได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

3.3.5 นำแบบสอบถามมาแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

3.4.2 ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์เข้าไปเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 214 ชุด และได้รับคืนจำนวน 214 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3 ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากผู้ตอบแบบสอบถามเสร็จ

3.4.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามและเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 214 ชุด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอนการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ร้อยล่ะ (Percentage)

3.5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถามใช้มาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยแล้วแปรความหมายคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)ซึ่งมีค่าคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 ทำการเปรียบเทียบแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา ที่ต่างกันด้วยการทดสอบค่า t-test และตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกันด้วยการทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

3.5.4 ส่วนคำถามปลายเปิดผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)โดยวิเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหาที่ผู้ตอบคำถามปลายเปิดแต่ละคนตอบ เพื่อทำการแยกประเด็นคำตอบดังกล่าวให้เป็นหมวดหมู่แล้วอธิบายเป็นความเรียง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐานโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่สถิติพื้นฐาน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3.6.1 สถิติทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การหาค่า IOC

สูตร $IOC = \frac{\Sigma R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ΣR แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2) การหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α = Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

สูตร $$\alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

1) ร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{F}{N}$$

P แทน ค่าร้อยละ

F แทน ค่าความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)

$$\bar{X}=\frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N แทน จำนวนประชากร

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.(Standard Deviation)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{N\sum fx^2-(\sum fx)^2}{N\,(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum fx$ แทน ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N แทน จำนวนประชากร

3.6.3 สถิติทดสอบสมมติฐาน

1) การทดสอบค่าที t-test

$$t=\frac{\bar{X}_1-\bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1}+\frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df=\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}+\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1-1}+\frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

df แทน ค่าDegrees of Freedom

2) การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)(บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 142-143)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F

MS_b แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบt เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
F	แทน	ค่าที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
P-Value	แทน	ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ทำให้ยอมรับสมมติฐาน

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้านและโดยรวม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามระดับการศึกษา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 214 คน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละสภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน(N=214)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	150	70.10
2. สูงกว่าปริญญาตรี	64	29.90
รวม	**214**	**100.00**
ตำแหน่งหน้าที่		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	18	8.40
2. ครู	160	74.6
3. บุคลากรทางการศึกษา	36	16.80
รวม	**214**	**100.00**
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	99	46.30
2.5 ปี – ไม่เกิน 10 ปี	97	45.30
3. มากกว่า 10 ปี	18	8.40
รวม	**214**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สถานภาพพื้นฐานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 ตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ครู จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30ประสบการณ์ในการทำงาน5 ปี –ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 45.30และประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้านและโดยรวม

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ $\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ	4.21	0.80	มาก	4
2) ความไว้วางใจกัน	4.10	0.81	มาก	6
3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ	4.23	0.77	มาก	3
4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	4.12	0.83	มาก	5
5) ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน	4.28	0.78	มาก	2
6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.36	0.72	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.21**	**0.78**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.21, S.D. =0.78) เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ($\overline{X}$ =4.36,S.D.=0.72) ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ($\overline{X}$ =4.28, S.D. = 0.78) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ($\overline{X}$ =4.23, S.D. =0.77)การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.80) และมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้($\overline{X}$ =4.12, S.D.=0.83)ความไว้วางใจกัน ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ

ด้านการกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการบริหารที่สำคัญของสถานศึกษา	4.07	0.85	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงานในขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ	3.98	0.85	มาก	5
3. ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือภาระงานที่รับผิดชอบ	4.34	0.76	มาก	1
4. ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานสูงเนื่องจากให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.32	0.77	มาก	3
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก	4.33	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.21**	**0.80**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.21, S.D.=0.80) เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือภาระงานที่รับผิดชอบ($\overline{X}$ = 4.34, S.D.=0.76)ผู้บริหารให้ความสำคัญถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D.= 0.76)ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานสูงเนื่องจากให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ($\overline{X}$ = 4.32, S.D.=0.77) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการบริหารที่สำคัญของสถานศึกษา($\overline{X}$ = 4.07, S.D.=0.85)และผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงานในขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ($\overline{X}$ = 3.98, S.D.=0.85)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านความไว้วางใจกัน

ด้านความไว้วางใจกัน	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.99	0.78	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ติดตาม สอบถามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ	4.04	0.81	มาก	3
3. บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันระหว่าง เพื่อนร่วมงานเป็นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน	4.25	0.81	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติ อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง	4.15	0.84	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.10**	**0.81**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความไว้วางใจกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.10, S.D.=0.81) เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันระหว่าง เพื่อนร่วมงานเป็นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน($\overline{X}$ =4.25, S.D.=0.81)ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง($\overline{X}$ =4.15, S.D.=0.84)ผู้บริหารสถานศึกษาได้ติดตาม สอบถามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ($\overline{X}$ =4.04, S.D.=0.81)และผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ =3.99, S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ

ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.29	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.15	0.82	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษา	4.33	0.72	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินการสามารถขจัดความขัดแย้งในสถานศึกษาได้เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน	4.05	0.82	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.23**	**0.77**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.23, S.D.=0.77) เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษา($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.72)ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.76)ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษา($\overline{X}$ =4.29, S.D.=0.73)ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา($\overline{X}$ =4.15, S.D.=0.82)และผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินการสามารถขจัดความขัดแย้งในสถานศึกษาได้เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน($\overline{X}$ =4.05, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้

ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.14	0.84	มาก	1
2. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.11	0.83	มาก	3
3. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.11	0.82	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.12**	**0.83**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.12, S.D.=0.83) เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดงานที่ตนเองรับผิดชอบ($\overline{X}$ =4.14, S.D.=0.84)ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ($\overline{X}$ =4.11, S.D.=0.83)และผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ ($\overline{X}$ =4.11, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน

ด้านความผูกผันต่อกัน และรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน	4.21	0.83	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันในสถานศึกษา	4.23	0.81	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.21	0.83	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพัน และรักษาผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษา	4.45	0.66	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.28**	**0.78**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.28, S.D.=0.78) เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและรักษาผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษา($\overline{X}$ =4.45, S.D.=0.66)ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันในสถานศึกษา($\overline{X}$ =4.23, S.D.=0.81) ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน(=4.21, S.D.=0.83) และผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา($\overline{X}$ =4.21, S.D.=0.83)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจร่วมกัน	4.36	0.71	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่กันและกัน	4.31	0.76	มาก	3
3. ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูล ที่ถูกต้องจากผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง	4.26	0.75	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ	4.50	0.67	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.36**	**0.72**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.36, S.D.=0.72) เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ($\overline{X}$ =4.50, S.D.=0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจร่วมกัน ($\overline{X}$ =4.36, S.D.=0.71) ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่กันและกัน($\overline{X}$ =4.31, S.D.=0.76)และผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ($\overline{X}$ =4.50, S.D.=0.67)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n=150)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=64)		t	P - value
	$\overline{\times}$	S.D.	$\overline{\times}$	S.D.		
1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ	4.21	0.42	4.18	0.44	0.567	0.571
2) ความไว้วางใจกัน	4.12	0.45	4.09	0.47	0.451	0.653
3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ	4.20	0.43	4.31	0.44	-1.703	0.090
4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	4.12	0.78	4.01	0.86	1.304	0.194
5) ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน	4.30	0.41	4.23	0.54	0.950	0.343
6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.32	0.44	4.43	0.47	-1.757	0.080
รวมเฉลี่ย	**4.22**	**0.49**	**4.21**	**0.54**	**0.177**	**0.321**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามระดับการศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปรากฏดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=18)		ครู (n=160)		บุคลากรทางการศึกษา (n=36)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ	4.00	0.34	4.24	0.44	4.16	0.36
2) ความไว้วางใจกัน	3.90	0.34	4.16	0.48	3.99	0.36
3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ	4.13	0.33	4.26	0.47	4.13	0.31
4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	3.43	0.57	4.25	0.84	3.91	0.48
5) ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน	4.19	0.55	4.29	0.45	4.26	0.43
6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.56	0.44	4.31	0.47	4.48	0.31
รวมเฉลี่ย	**4.03**	**0.43**	**4.25**	**0.52**	**4.15**	**0.37**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.03, S.D.=0.43) เมื่อเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ($\overline{X}$ =4.56, S.D.=0.44)ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน($\overline{X}$ =4.19, S.D.=0.55)การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ($\overline{X}$ =4.13, S.D.=0.33)การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ($\overline{X}$ =4.00, S.D.=0.34)ความไว้วางใจกัน($\overline{X}$ =3.90, S.D.=0.34)และมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้($\overline{X}$ =3.43, S.D.=0.57)

2. ครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.25, S.D.=0.52) เมื่อเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ($\overline{X}$ =4.31, S.D.=0.47) ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน($\overline{X}$ =4.29, S.D.=0.45) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ($\overline{X}$ =4.26, S.D.=0.47) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้($\overline{X}$ =4.25, S.D.=0.84) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ($\overline{X}$ =4.24, S.D.=0.44)และความไว้วางใจกัน($\overline{X}$ =4.16, S.D.=0.48)

3. บุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.15, S.D.=0.37) เมื่อเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ($\overline{X}$ =4.48, S.D.=0.31)ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน($\overline{X}$ =4.26, S.D.=0.43)การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ($\overline{X}$ =4.16, S.D.=0.36) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ($\overline{X}$ =4.13, S.D.=0.31)ความไว้วางใจกัน($\overline{X}$ =3.99, S.D.=0.36)และมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้($\overline{X}$ =3.91, S.D.=0.48)

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.054	2	0.527	2.969	0.053
	ภายในกลุ่ม	37.457	211	0.178		
	รวม	**38.511**	**213**			
2) ความไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.690	2	0.845	4.186	0.016*
	ภายในกลุ่ม	42.588	211	0.202		
	รวม	**44.278**	**213**			
3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วม รับผิดชอบดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	0.661	2	0.330	1.753	0.176
	ภายในกลุ่ม	39.760	211	0.188		
	รวม	**40.420**	**213**			
4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	ระหว่างกลุ่ม	12.832	2	6.416	10.842	0.000*
	ภายในกลุ่ม	124.868	211	0.592		
	รวม	**137.699**	**213**			
5) ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.197	2	0.098	0.472	0.624
	ภายในกลุ่ม	43.912	211	0.208		
	รวม	**44.109**	**213**			
6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.599	2	0.799	4.061	0.019*
	ภายในกลุ่ม	41.535	211	0.197		
	รวม	**43.134**	**213**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ด้านความไว้วางใจกัน

ระดับการศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ =3.90)	ครู ($\overline{X}$ =4.16)	บุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$ =3.99)
ผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ =3.90)	-	.046*	0.814
ครู($\overline{X}$ =4.16)	0.046*	-	0.119
บุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$ =3.99)	0.814	0.119	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้านความไว้วางใจกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กับ ครู มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้

ระดับการศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ =3.43)	ครู ($\overline{X}$ =4.25)	บุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$ =3.91)
ผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ =3.43)	-	0.000*	0.098
ครู($\overline{X}$ =4.25)	0.000*	-	0.060
บุคลากรทางการศึกษา($\overline{X}$ =3.91)	0.098	0.060	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กับ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ระดับการศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ =4.56)	ครู ($\overline{X}$ =4.31)	บุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$ =4.48)
ผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ =4.56)	-	0.049*	0.809
ครู($\overline{X}$ =4.31)	0.049*	-	0.130
บุคลากรทางการศึกษา($\overline{X}$ =4.48)	0.809	0.130	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กับ ครู มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		5 ปี – ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ	4.26	0.41	4.19	0.44	4.00	0.34
2) ความไว้วางใจกัน	4.11	0.44	4.15	0.48	3.90	0.34
3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ	4.16	0.42	4.32	0.46	4.13	0.33
4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	4.15	0.73	4.21	0.86	3.43	0.57
5) ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน	4.28	0.46	4.29	0.78	4.19	0.55
6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.36	0.45	4.31	0.45	4.56	0.44
รวมเฉลี่ย	**4.22**	**0.48**	**4.25**	**0.57**	**4.03**	**0.42**

จากตารางที่ 4.15 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

1. น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.22, S.D.=0.48) เมื่อเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ($\overline{X}$ =4.36, S.D.=0.45)ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน($\overline{X}$ =4.28, S.D.=0.46)การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ($\overline{X}$ =4.26, S.D.=0.41)การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ($\overline{X}$ =4.16, S.D.=0.42)มีความเป็น

อิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้($\overline{X}$ =4.15, S.D.=0.73)และความไว้วางใจกัน($\overline{X}$ =4.11, S.D.=0.44)

2. 5 ปี–ไม่เกิน 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.25, S.D.=0.57) เมื่อเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ($\overline{X}$ =4.32, S.D.=0.46)การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ($\overline{X}$ =4.31, S.D.=0.45)ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน($\overline{X}$ =4.29, S.D.=0.78)มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้($\overline{X}$ =4.21, S.D.=0.86)การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ($\overline{X}$ =4.19, S.D.=0.44)และความไว้วางใจกัน($\overline{X}$ =4.15, S.D.=0.48)

3. มากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.03, S.D.=0.42) เมื่อเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\overline{X}$ =4.56, S.D.=0.44)ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.19, S.D.=0.55)การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ($\overline{X}$ =4.13, S.D.=0.33)การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ($\overline{X}$ =4.00, S.D.=0.34)ความไว้วางใจกัน($\overline{X}$ =3.90, S.D.=0.34)และมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้($\overline{X}$ =3.43, S.D.=0.57)

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.031	2	0.516	2.903	0.057
	ภายในกลุ่ม	37.480	211	0.178		
	รวม	**38.511**	**213**			
2) ความไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.905	2	0.453	2.202	0.113
	ภายในกลุ่ม	43.373	211	0.206		
	รวม	**44.278**	**213**			
3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	1.402	2	0.701	3.790	0.024*
	ภายในกลุ่ม	39.019	211	0.185		
	รวม	**40.420**	**213**			
4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้	ระหว่างกลุ่ม	9.673	2	4.836	7.971	0.000*
	ภายในกลุ่ม	128.027	211	0.607		
	รวม	**137.699**	**213**			
5) ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.178	2	0.089	0.429	0.652
	ภายในกลุ่ม	43.930	211	0.208		
	รวม	**44.109**	**213**			
6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.934	2	0.467	2.335	0.099
	ภายในกลุ่ม	42.200	211	0.200		
	รวม	**43.134**	**213**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการและมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกประสบการณ์ในการทำงานด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ

ระดับการศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.16)	5 ปี – ไม่เกิน 10 ปี ($\overline{X}$ =4.32)	มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =4.13)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.16)	-	0.039*	0.972
5 ปี – ไม่เกิน 10 ปี ($\overline{X}$ =4.32)	0.039*	-	0.251
มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =4.13)	0.972	0.251	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกประสบการณ์ในการทำงานด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ พบว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ5 ปี–ไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกประสบการณ์ในการทำงานด้า มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้

ระดับการศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.15)	5 ปี – ไม่เกิน 10 ปี ($\overline{X}$ =4.21)	มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =3.43)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.15)	-	0.843	0.002*
5 ปี – ไม่เกิน 10 ปี ($\overline{X}$ =4.21)	0.843	-	0.001*
มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =3.43)	0.002*	0.001*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกประสบการณ์ในการทำงานด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า10 ปี และ 5 ปี – ไม่เกิน 10 ปี กับมากกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 214คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ		
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการตัดสินใจร่วมกันมาก	16
1.2	ควรเสนอให้มีประชุม พบปะกันอย่างต่อเนื่องโดยนาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมาร่วมกันวางแผน ร่วมกันตัดสินใจเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด	20
2. ด้านความไว้วางใจกัน		
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาตามขอบเขตข้อตกลงหลักการ	20
2.2	วิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ร่วมภาคภูมิใจยินดีร่วมกัน	18
3. ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ		
3.1	เสนอให้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ทั้งระบบ	10
3.2	ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการกาหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กำหนดวัตถุประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน	15
3.3	มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา รวมทั้งมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย	20
3.4	เน้นการคัดสรรทีมงานกรรมการจากหลายๆ ฝ่ายที่เป็นตัวแทนของโรงเรียน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการตั้งเป้าหมาย ให้ชัดเจน	20
4. ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้		
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงมาก	20
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและพัฒนาคนรุ่นใหม่เพื่อสืบทอดตำแหน่งการบริหารงานจากคนรุ่นเก่า	12
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	16
5. ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน		
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร	14
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน	10
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมรับผิดชอบการตัดสินใจเกี่ยวกับงานร่วมกัน	10

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
6. ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจอย่างถูกต้อง ครบถ้วน	10

จากตารางที่ 4.19ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ มีข้อเสนอแนะ 2 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการตัดสินใจร่วมกันมาก2) ควรเสนอให้มีประชุมพบปะกันอย่างต่อเนื่องโดยนาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมาร่วมกันวางแผน ร่วมกันตัดสินใจเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด

2. ด้านความไว้วางใจกันมีข้อเสนอแนะ 2 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาตามขอบเขตข้อตกลงหลักการ 2) ควรปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ ยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ร่วมภาคภูมิใจยินดีร่วมกัน

3. ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการมีข้อเสนอแนะ 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ทั้งระบบ 2) ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กำหนดวัตถุประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน 3) มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา รวมทั้งมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย 4) เน้นการคัดสรรทีมงานกรรมการจากหลาย ๆ ฝ่ายที่เป็นตัวแทนของโรงเรียนเพื่อให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน

4. ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้มีข้อเสนอแนะ 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและพัฒนาคนรุ่นใหม่เพื่อสืบทอดตำแหน่งการบริหารงานจากคนรุ่นเก่า 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

5. ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันมีข้อเสนอแนะ 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมรับผิดชอบการตัดสินใจเกี่ยวกับงานร่วมกัน

6. ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีข้อเสนอแนะ 1แนวทาง ได้แก่ 1)ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจอย่างถูกต้อง ครบถ้วน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน3)เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธการของเชฟเฟ่ (Scheffe') โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact-Findings) ได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการ

ตัดสินใจ และมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ความไว้วางใจเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือภาระงานที่รับผิดชอบส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงานในขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ

2) ด้านความไว้วางใจกันโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันระหว่าง เพื่อนร่วมงานเป็นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินการสามารถขจัดความขัดแย้งในสถานศึกษาได้เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน

4) ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดงานที่ตนเองรับผิดชอบส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ

5) ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและรักษาผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษาส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

6) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ

5.1.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) ความแปรปรวนทางเดียวระดับความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา กับ ครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3) ความแปรปรวนทางเดียวระดับความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ มีดังนี้

1) ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการตัดสินใจร่วมกันมาก เสนอให้มีการประชุมพบปะกันอย่างต่อเนื่องโดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมาร่วมกันวางแผน บริหารจัดการ ร่วมกันตัดสินใจ

2) ด้านความไว้วางใจกันผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อตกลงหลักการและวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ร่วมภาคภูมิใจยินดีร่วมกัน

3) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ทั้งระบบ ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา รวมทั้งมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเน้น

การคัดสรรคณะทำงานจากหลายๆฝ่ายที่เป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการตั้งเป้าหมาย ให้ชัดเจน

4) ด้านมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงสร้างและพัฒนาคนรุ่นใหม่เพื่อสืบทอดตำแหน่งการบริหารงานจากคนรุ่นเก่า และมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

5) ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบการตัดสินใจเกี่ยวกับงานร่วมกัน

6) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจอย่างถูกต้องครบถ้วน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์มีประเด็นน่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

5.2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานในองค์กร สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน สร้างหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด ระดมความคิด และอภิปรายร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ เสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ และความรักผูกพันในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลที่ดีสอดคล้องกับ นิติพงษ์ แก้วกัลยา (2556, หน้า 106) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มสถานศึกษาที่ 15สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของ

ผู้เรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทับทิม แสงอินทร์ (2559, หน้า 15) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับคือ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพัน และความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกันสอดคล้องกับ วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564, หน้า 1) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน รองลงมาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการกาหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ตามลำดับซึ่งผลสรุปงานวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการชี้แจงแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ทำให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และทันสมัยเพื่อเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาเช่น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผ่านทางเว็บไซต์ Line Facebook Email เป็นต้น เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับสอดคล้องกับทับทิม แสงอินทร์ (2559 หน้า 15) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัด พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยต่างๆซึ่งทาชำให้บุคลากรภายในของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วนรวดเร็วและทันสมัย เช่น การทราบข้อมูล ข่าวสาร จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีนโยบายที่มอบหมายมาให้โรงเรียนได้ปฏิบัติตามในเรื่องต่างๆ อย่างเช่น เรื่องกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ เมื่อผู้บริหารได้รับนโยบายมาแล้วก็มีการประชุมครูเพื่อร่วมกันตัดสินใจในการจัดกิจกรรม

ต่างๆให้ตรงกับวัตถุประสงค์ เป็นต้น สอดคล้องกับ มีนา ละเต๊ะ (2562, หน้า ง) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสมาคมโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมมากสุด คือ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในด้านการตั้งเป้าหมาย โดยการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ของสมาคมให้ชัดเจน และมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

2) ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของความรักความผูกพันระหว่างกันของบุคลากรในองค์กร บรรยากาศในการปฏิบัติงานในแบบกัลยาณมิตร มีความมุ่งมั่นพัฒนาทักษะงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ผู้บริหารแนะนำให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบร่วมกันสอดคล้องกับ แอนโทนี (Anthony, 1978, pp. 3-5)การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆของหน่วยงานทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเองและรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานผลงานต่างๆของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงานส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงานสอดคล้องกับ Swansburg (1996, p. 339)ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กรสอดคล้องกับสมยศนาวีการ (2554, หน้า 1) ความผูกพันมีผลต่อการตัดสินใจ ความผูกพันนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นสอดคล้องกับ เทวพร ชำเมธา(2558, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การไว้วางใจกันความผูกพันที่จะปฏิบัติการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมาใช้เป็นกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับจันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 166) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้มีความรู้สึกว่าไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้วสอดคล้องกับทับทิม แสงอินทร์ (2559, หน้า 19-20) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัด พบว่าผู้บริหารครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นความสำคัญของโรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนของชุมชน เป็นโรงเรียนที่ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบางท่านเคยเรียนหรือเคยเป็นศิษย์เก่า อีกทั้งผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายร่วมกัน เช่น มีการจัดประชุมครูทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมของทางโรงเรียน การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อขออนุมัติงบประมาณ

ของโครงการต่างๆ ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน สอดคล้องกับ อมรภัค ปิ่นกาลัง (2562, หน้า 1) ได้ทำการวิจัย เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามพบว่าความยึดมั่นผูกพัน เป็นการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้การใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการดาเนินงานหรือบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่กาลังดาเนินการอยู่ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศการทางานแบบประชาธิปไตยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาการดำเนินงานร่วมกัน สอดคล้องสอดคล้องกับ วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564, หน้า 1) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน อยู่ในระดับมาก

3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการโดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานปรับปรุงพัฒนาเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานเดียวกันและร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ควบคุม กำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ Swansburg (1996, p. 399)การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีสอดคล้องกับ พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560, หน้า 6) การรับรู้เป้าหมายร่วมกันมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาโดยวัดได้จากการที่ผู้บริหารจะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน มีการระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะงานว่าเป็นไปเพื่ออะไร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจถูกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่ทำให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และใช้เวลาพลังงานความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับ อมรภัค ปิ่นกาลัง (2562, หน้า 1) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เปิดให้โอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งเกิดจากความคิดเห็นหรือร่วมกันระดมความคิดของผู้บริหาร

และผู้ร่วมงาน รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนำไปประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอน มีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล โดยใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ เพื่อขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นสอดคล้องกับ วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564, หน้า 1) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานอยู่ในระดับมาก

4) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการตัดสินใจสอดคล้องกับ จิราภรณ์ เพชรทัต (2558, หน้า 92-99) ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอิสระ ด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านความผูกพัน และอยู่ในระดับมาก 1ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจสอดคล้องกับ ทับทิม แสงอินทร์ (2559, หน้า 15) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาจังหวัดสุพรรณบุรีผลวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจสอดคล้องกับ อมรภัค ปิ่นกำลัง (2562, หน้า 1) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นการให้อานาจและโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานได้ตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน รวมทั้งให้เสรีภาพแก่ผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทางานอย่างเต็มที่ เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารการศึกษาของโรงเรียนตามแผนดาเนินงานของโรงเรียนอดคล้องกับ ศศิธร บุตรเมือง (2561, หน้า 36) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาต่างประเทศทุกประเทศมีการวางระบบของการบริหารในลักษณะของการกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่น

เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการและพัฒนาการเรียนรู้ ในรูปของคณะกรรมการ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนกลางจะรับผิดชอบในด้านงบประมาณหรือปัจจัยสนับสนุนทางด้านการเงิน ท้องถิ่นสนับสนุนในรูปแบบของการจัดหลักสูตรหรือการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับท้องถิ่น ในบางประเทศจะมีการกำหนดเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น แต่ก็มีบางประเทศที่จะเป็นการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางสอดคล้องกับ เอลเลียท (Elliont,1994, p. 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครูและอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน พบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผลการได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้ สอดคล้องกับ วิศรุตเพ็ชรสีม่วง (2564, หน้า 1) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

5) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและเสรีภาพในความคิดสร้างสรรค์ในรูปแบบวิธีการใหม่ ให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบรวมถึงการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ Bryman (1986, p. 139) ได้กล่าวถึงแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ว่า ผู้มีส่วนร่วมมีการเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและมีความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วยสอดคล้องกับ Saskin (1987, pp. 45-56) ได้กล่าวถึง การให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการควบคุมตนเองหรือมีความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้นจะทำให้เกิดการยอมรับและความผูกพัน ซึ่งการยอมรับและความผูกพันที่เกิดขึ้นนี้เป็นหนึ่งในผลลัพธ์ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของงานและผลผลิตมากขึ้น การมีอิสระในการทำงานในระดับสูงนั้นเป็นหนึ่งในสองเงื่อนไขของความต้องการที่มีต่อประสิทธิผลของงานตามหลักวิทยาศาสตร์ซึ่งการเพิ่มความรู้สึกปลอดภัยให้กับพนักงาน เป็นการเพิ่มความรู้สึกของการประสบผลสำเร็จและการทำงานได้ลุล่วงสมบูรณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและมีผลต่อประสิทธิผลของงาน และผลผลิตขององค์กรได้ การมีคุณค่า มีความหมายของงานนั้นจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกท้าทายให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไข

อีกอย่างหนึ่งที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิผลของงานตามหลักวิทยาศาสตร์สอดคล้องกับ กนิษฐา สุขสมัย (2558, บทคัดย่อ) ความอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และอาจให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาระดับต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง และช่วยลดภาวะความกดดันที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ที่รับผิดชอบ โดยที่ผู้บริหารอาจทำหน้าที่ประสานงานหรือเป็นที่ปรึกษาคอยช่วยเหลืออยู่ห่าง ๆ และควรสร้างความผูกพันกับผู้ร่วมงาน เช่นการให้กำลังใจ หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องกับ จิราภรณ์ เพชรทัต (2558, หน้า 92-99) ได้ทำการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอิสระ ด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านความผูกพันสอดคล้องกับ อมรภัค ปิ่นกำลัง (2562, หน้า 1) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นการให้อำนาจและโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานได้ตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน รวมทั้งให้เสรีภาพแก่ผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทางานอย่างเต็มที่ เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารการศึกษาของโรงเรียนตามแผนดำเนินงานของโรงเรียน

6) ความไว้วางใจกันโดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการให้อิสระในการตัดใจสินของผู้ปฏิบัติงานตามข้อตกลงในหลักการและวิธีการการปฏิบัติงาน ชื่นชมยกย่องให้เกียรติ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันผู้ใต้บังคับบัญชา มีความภาคภูมิใจยินดีร่วมปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างความสำเร็จของงาน เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ Swansburg (1996, p. 399) การไว้วางใจกันถือว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรมอบอำนาจการตัดสินใจเท่าที่จะสามารถทำได้แก่ผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552, หน้า 14) ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ทั้งนี้ แนวโน้มในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในองค์การจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐาน และความ

ไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์การก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การ ความไว้วางใจ เปรียบเสมือนหมุดหรือสลักที่ยึดส่วนต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน และสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายพร้อมกับความเจริญเติบโตขององค์การหากองค์การใดปราศจากความไว้วางใจของบุคคลในองค์การจะทำให้เสียเวลา เสียทรัพยากรในการบริหารจัดการเป็นจำนวนมากจนกว่าองค์การจะประสบผลสำเร็จดี ซึ่งความไว้วางใจมีความสำคัญในหลายทางและเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในทุกประเภทในสัมพันธภาพของมนุษย์ซึ่งยังส่งผลให้เกิดความราบรื่นและเกิด คุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่าง ๆ ในวิธีการที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเกษมศรี จาตุรพันธ์ (2554, หน้า 18) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการไว้วางใจอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารสมัยใหม่มีความทันสมัยและเปิดกว้างในการแสดง ความคิดเห็นในรูปแบบต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามนโยบายและแนวทางที่กำหนดร่วมกันในองค์กร สอดคล้องกับ กนิษฐา สุขสมัย (2558, บทคัดย่อ) ได้ให้ข้อเสนอในด้านความไว้วางใจว่า ผู้บริหารต้องอาศัยผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตามแผนงานที่วางไว้ ผู้ที่รับมอบหมายงานย่อมมีความพอใจที่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานด้วย ความภูมิใจ ผู้บริหารควรตัดสินใจคัดเลือกบุคลที่มีประสิทธิภาพให้ตรงกับความสามารถและมอบหมาย งานให้โดยต้องแสดงความไว้ใจและความเชื่อมั่นในบุคคลนั้นเพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน โดยมี การติดตาม รายงานประเมินผลเป็นระยะ สอดคล้องกับ เทวพร ชำเมธา (2558, หน้า 11) ได้กล่าวการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีอิสระในการทำงาน เช่น การไว้วางใจกันความผูกพันที่จะปฏิบัติการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมาใช้เป็นกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับอมรภัค ปิ่นกำลัง (2562, หน้า 1) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าการไว้วางใจกันควรได้รับการส่งเสริมในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ร่วมงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน การรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมีการมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงาน และเชื่อใจในผลของการทางานที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลากรในสังกัดที่มีระดับการศึกษา

ต่างกันมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกันทำให้ความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พีรพัฒน์ ฐานะวัฒนกุล (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ อารยา แก้วประเสริฐ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีระดับการศึกษา โดยภาพรวมและร้ายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ มีนา ละเต๊ะ (2562, หน้า ง) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสมาคมโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่มีระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ สุภาวดี ใจภักดี (2563, หน้า 16-34) ได้ทำวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานงบประมาณ ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษากับ ครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกันและผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ ทับทิม แสงอินทร์ (2559, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาจังหวัดสุพรรณบุรีผลวิจัยผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ

บริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันสอดคล้องกับ พัชรี มนัสสนิท (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับ กมลชนก ศรีวรรณา (2561, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01สอดคล้องกับ วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับจีระภา มีหวายหลึม (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่าผลเปรียบเทียบสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่ให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรักความผูกผันกันในองค์กรและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

3) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรกำหนดนโยบายการสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการในองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรักความผูกผันกันในองค์กรและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันมุ่งมั่นพัฒนาทักษะงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ แนะนำให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบร่วมกัน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการในองค์กรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ปรับปรุงพัฒนาเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานเดียวกันและร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชากรที่ผู้ศึกษาไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ เพื่อได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

3) ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

4) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจกันอยู่ในระดับมาก

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *แนวการจัดการเรียนรู้เกษตรแบบเศรษฐกิจพอเพียง*(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา กรมวิชาการ.

_____.(2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542* และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553).*การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฆนัท ธาตุทอง. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

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

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* สงขลา:มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). *แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2554). *การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง.* นนทบุรี:สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิสชิ่ง.

ณรงค โพธิ์พฤกษานันท.(2551).*ระเบียบวิธีวิจัย*. พิมพครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บริษัท ส.เอเชียเพลส (1989) จำกัด.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณรัชช์อร ศรีทอง. (2554). *การบริหารงานพัฒนาชุมชนเชิงยุทธศาสตร์.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ดวงกมล สินเพ็ง. (2551). *การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง: กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.* กรุงเทพฯ: วีพริ้นท์.

ทองใบ สุดชาลี. (2543). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*(พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธรรมรส โชติกุลชร. (2546). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารกรศึกษา หน่วยที่ 9 – 12*(พิมพ์ครั้งที่ 3) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นันทกิตติ แก้วกล้า. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3).นนทบุรี: ตีรณสาร.

นวลคำ จันภา. (2556). *การศึกษาและสาระสำคัญของชีวิต.* กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.

_____. (2553).*หลักการวิจัยเบื้องต้น.*กรุงเทพฯ:สุวีริยาสาสน์การพิมพ์.

ประทุม ฤกษกลาง.(2553). *การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์* (พิมพครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปราชญา กล้าผจญ. (2543). *88 ลู่ทางสู่...ความสำเร็จของนักบริหาร.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ปณิศา มีจินดา. (2553). *พฤติกรรมผู้บริโภค.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

พรชัย เจดามาน และคณะ. (2560). *ทรัพยากรมนุษย์ : มิติการบริหารจัดการ. ศตวรรษที่21 อย่างยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: สูตรไพศาลบิวเดอร.เมื่อ 27 กันยายน 2566

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.*ศูนย์นวัตกรรมบริหาร และผู้นำทางการศึกษา: สำนักพิมพ์มนตรี.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2544). *"หน่วยที่ 12" ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มาเรียม นิลพันธุ. (2554). วิธีวิจัยทางการศึกษา. พิมพครั้งที่ 5 นครปฐม : ศูนยวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ*(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:วี.เจ.พริ้นติ้ง.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.* 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554).*พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.*2554.พิมพ์ครั้งที่2.กรุงเทพฯ: บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท.จำกัด.

วิโรจน์ สารรัตนะ.(2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ:ทิพย์วิสุทธิ.

_____. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*(พิมพ์ครั้งที่ 8).กรุงเพทฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

_____. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา : กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่21.*กรุงเทพฯ: หจก.ทิพยวิสุทธิ์.

วิจารณ์ พานิช. (2558). *แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การบรรยายพิเศษของศาสตราจารย์ นพ. วิจารณ์ พานิช วันที่ 13 มิถุนายน 2558*มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วินัย ติสสงค์ และดวัลย์ มาศจรัส. (2550).*การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม.*กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

วีรยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.* กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของเด็กในการอ่าน คิดวิเคราะห์ เขียน และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาพ.ศ. 2550.*กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช. 2551.*กรุงเทพฯ. : โรงพิมพ์ชุมชุนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545).*หลักทฤษฎีการมีสวนรวมในองคการ.* กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ. (2554). *วิธีสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน.* กรุงเทพฯ: เทคนิคพริ้นติ้ง.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*(พิมพ์ครั้งที่ 3).กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุธี ขวัญเงิน. (2559). *หลักการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและปฏิบัติ*(พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

สมยศ นาวีการ. (2554).*ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *นวัตกรรมการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่.* กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) *อรรถมานะ.* (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*(พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัจฉริยา วิริยาภิรมย์. (2550). *เทคนิคการบริหาร.* นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารโดยใชโรงเรียนเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

Argyris, C. (1964). *Integrating the Individual and the Organization*. New York : John Wiley & Sons.

Armstrong, Michael. (1996). *A Handbook of Personnel Management Practice*. London: Kogan.

Aldag, R. J. &Kazuhara, L. W. (2001). *Organizational behavior and management: an integrated skills approach*. Australia : South-Western.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in. Organizational Setting*. New York : Free Press.

Blanks, E.B. (2001). *A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System*, *North Carolina*. Greensboro: University of North Carolina

Bryman. (1986). *Leadership and Organization.* London: Rout edge & Keg an Paul.

BRECHT, Bertolt. (1996). *Estudossobreteatro - Bertolt Brecht*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira,

Candoli. (1992). *School business administration : a planningapproach (4th ed.)* Massachusetts : Allyn and Bacon.

Chumbhol, K. (2015). Human resources development need assessment of purchasing staff in

Collins Dictionary (2022). *Collins English Dictionary*. Glasgow : Harper Collins.

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

Daft, R.I. (1994). *Management.* Fort Worth : The Dryden.

_____. (2008). *New Era of Management*. (2nd ed.). China: China Translation and Printing Services.

Dendero and Grace Marie. (1993). *School-Based Decision Making on Student Achievement as Academic Skills*, Dissertation Abstracts International

Elliott, D. (1994). *The effect of music and muscle relaxation on patient anxiety in a coronary care unit*.

Fayol Henry. (2004). *General and Industrial Management*. New York :Pittnans Publishing. Corporation.

Fester, J. and Kettl, D. (1991). *The Politics of the Administrative Process*. New Jersey: ChathamHouse Publisher.

Good. (2002). *Dictionary of education.* New York : McGraw-Hill

Gordon. (1987). *Supervision and instructional Leadership adevelopmental approach.* U.S.A. :allyn and bacon, fifth edition.

Haiman, Theo. Scott, William. G. & Connor, Patrick. E. (1985). *Management (4 th ed).*Boston : Houghton Miffin Company.

Henry. (1995). *Consumer Behavior and Marketing Action*. United of America. : International Thomson.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons.

Hilger M. & Hans R. (1994). *Goal management at work*. Burr Ridge: Irwin Professional.

Hoy and Miskel. (1991). *Educational Administration: Theory Research and Practice* (4th ed.). New York: Harper Collins

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

_____. (1996). *New Patterns of Management*. New York : McGraw-Hill

Lunenburg and Ornstein. (2000). *Educational Administration* : Concept and. Practices. (3rd ed.). Belmont : Wadsworth.

Kottennavar, Gayatri R. *"Teachers' Participation in School Administration and Attitude Towards Teaching Profession of Secondary School Teachers."* Indian Streams Research Journal 6, 1(February 2016): n.pag

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "*Determining Sample Size for Research Activities".* Educational and Psychological Measurement.

Oxford Leanrner's Dictionaries (2022).*Oxford advanced learner's dictionary of current English.* Oxford : Oxford University Press

Rouillard, Larrie. (1993). *Goal and Goal Setting Achieving Measured Objectives*. 3rd ed., Boston: Thomson Course Technology

Saskin, M. (1987). *A manager's guide to participative management*. New York: AMA Membership Publication Division.

Schermerhorn, John R. (2005). *Management.* New York: John Wiley & Sons.

Sergiovanni. (1992). *Educational Governance and Administration*. 3rded. Needham Heights , MA : Allyn and Bacon.

Swansburg Russell C.. (1996). *Management and Leadership for Nurse Managers* (2nd ed.). Boston: Jones and Bartelett Publishers.

Vroman & V. P. Luchsinger, (1994). *Burr Ridge*, Illinois, Irwin.

Vroom, V. H., & Deci, E. L. (1970). *Management and motivation*. New York

Wallace, H. R. & Masters, L. A. (2002). *Personal Development for Life and Work* (8th ed.). OH: South Western.

William P. Anthony. (1978). *Participative Management*. Massachusetts: Addison-Wesley.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และ/หรือสารนิพนธ์

กนิษฐา สุขสมัย. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาลัยเขตสารสนเทศเพชรบุรีจังหวัดเพชรบุรี.

กมลชนก ศรีวรรณา. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กนกวรรณ บุราณสาร. (2560). *แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสาหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กัญญา วีณะคุปต์. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท Gulf Airline. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กัญญาพัชร พงษ์ดี. (2559). *กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

เกษมศรี จาตุรพันธ์. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขนิษฐา โพธิสินธุ์. (2558). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต,สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขวัญพนม สถิตชัย. (2558). *การศึกษาทักษะการบริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

จงกลนี พึ่งตระกูล. (2559). *การนำเสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2556). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสาหรับผู้บริหารมืออาชีพ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

จิตรา แก้วมะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิตรา น้ำใส. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.*งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิราภรณ์ เพชรทัต. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิรภิญญา ช่างประดิษฐ์. (2564). *แนวทางการเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552) *ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน* . มหาวิทยาลัยรามคำแหง/กรุงเทพฯ.

ชาตรี คุ้มอนุวงศ์. (2553). *ความพึงพอใจที่มีผลต่อแนวโน้มพฤติกรรมการใช้บริการคงสิทธิเลขหมายโทรศัพท์เคลื่อนที่ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดลนภา พงษ์ทรัพย์. (2561). *กระบวนการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.*วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์การและเจตคติต่อองค์การ :กรณีศึกษา ธนาคาร กรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) สาขา บางกะปิ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551). *แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน,* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทับทิม แสงอินทร์. (2559). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาจังหวัดสุพรรณบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เทวพร ชำเมธา. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*.การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นุรไอนี เจ๊ะกา. (2557). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15*.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นาวิน ใจสุทธิ (2563). *ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุ ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นรากร งาคชสาร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

นัยนา นิลพันธุ์. (2556). *คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิติพงษ์ แก้วกัลยา. (2556). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประดิษฐ์ อุคา. (2554). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนิคมคำสร้อย อำเภอนิคมคาสร้อย จังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, สถานบัณฑิตศึกษา, มหาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ประภาศิริ สุรพันธ์. (2550). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประยุทธ อิศดุล. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

พาทิพย์ ชมคำ. (2552). *การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3.* การศึกษาอิสระคุรุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสรรค์.

พัชรี มนัสสนิท. (2560). *การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.*วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรเทพ เทมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2559). *การบริหารวิชาการที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร. (2560). *ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภัธรภร ปุยสุวรรณ. (2556). *แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครอง และครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย*. ปริญญานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มนูญ ร่มแก้ว. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา.

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.* นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทางานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รังสรรค์ อ่วมมี. (2550). *คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม.18 วิศวกรรม จำกัด.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วิศรุต เพ็ชรสีม่วง. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

เวียงพิงค์ แสงอาจ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิวิไล กุลทรัพย์ศุทรา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส.แอสโซซิเอท เอนยิเนียริ่ง (1964) จำกัด.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศมนภร นาควารี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่องสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เขต 31*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศศิธร บุตรเมือง. (2561). *การสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสำหรับเสริมสร้างพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนบ้านสันดาบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. โรงเรียนบ้านสับดาบ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.

สุจิตรา ดิษธรรม. (2551). *อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตนและค่านิยมในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ “I AM READY”.* การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สิทธิชัย ชมพูพาทย์. (2554). *การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนการสอนเพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของครูและนักเรียนในโรงเรียนส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์.* ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพัตตรา บุญปาน. (2553). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3.*วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ , มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สุภาวดี ใจภักดี (2563). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.* มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

สุภาพร รอดถนอม. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้น าการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล. (2558). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สริต วิจิตรโชติ. (2550). *การจัดระบบสารสนเทศเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1.* การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสถียร อ่วมพรหม. (2559). *การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ , คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

โสภณ เกียรตินพคุณ. (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

หทัยรัตน์ คันธภูมิ. (2556). *การบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อลงกรณ์ งามกุศล. (2559). *การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อมรภัค ปิ่นกำลัง. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

3) บทความในวารสาร

จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร. 6*(4), 93 –104.

จุลศักดิ์ ชาญณรงค์. (2563). แนวทางการศึกษาพัฒนาการรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 11*(1), 115-140.

ฉลาดจันทรสมบัติ. (2553). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. *วารสารการบริหารและพัฒนา, 2*(2), 175-189.

ทิวัตถ์ ศรีดารงค์. (2556). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ : การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 10*(18), 52-60.

ทิพวรรณ เสนจันทร์ฒิชัย. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคจำปา 5 กลีบ. *วิชาการ 13*(3), 36.

ธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย. (2562). *ภาวะผู้น าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10*(1), 407-420.

ธัญญารัตน์ โกมลเกียรติ. (2557). ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.*วารสารศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 43*(3), 15-29.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2554). แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,3*(5), 28-40.

เศรษฐภูมิ เถาชารี (2558)การบริหารการจัดการ. *บทความอินดัสเตรียล เทคโนโลยี รีวิวIndustrial technology review,21*(276).

สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8*(2), 1–15.

Cheng, Y.C. (2000). A CMI-Triplization Paradigm for Reforming Education in the New Millennium. *International Journal of Educational Management. 14*(4), 156-174.

Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership: it's a decision. *Journal of Leadership, 36*(2), 22-24

4) เอกสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

จีระภา มีหวายหลึม (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร*. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2566 จากhttps://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/255828

พีรพัฒน์ ฐานะวัฒนกุล (2558). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3.*สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2566 จาก http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jslc/article/view/1282/895

นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2564). *ประกาศ*สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *เรื่อง* นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน *สำนักงาน กศน.*สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2566 จาก https://moe360.blog/2022/06/16/policy-and-operational-focus-nfe/

มีนา ละเต๊ะ. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา*.สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2566 จากhttps://oar.hu.ac.th/wp-

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ(พ.ศ. 2563 - 2565)*.สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2566 จาก www.moe.go.th.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562*.สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2566 จาก https://region4.anamai.moph.go.th/knowledge/mapping/paper/view?id=204

อารยา แก้วประเสริฐ (2560). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรสาคร*.สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2566จาก http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/725.ru

Cambridge Dictionary (2022). *The Cambridge Dictionary Word of the Year 2022*. 27 September 2023from :https://dictionary.cambridge.org/editorial/woty

Uzzi, Jones. *Participative Management: What it is and is not*. Accessed October 14, 2013. Available from http://proquest.umi.com/pqdweb?

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1)นางเทพี ภูคะมา วุฒิการศึกษา ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

2)รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบันอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3)ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

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

ที่ อว ๗๔๑๗/ ๐๐๔๖

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางเทพี ภูคะมา

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๕๔๗๔-๗๐๑๔

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ ๐๐๗๗ **วันที่** ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

ด้วย นางสาวรัตนาวรมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ ๐๐๘๗ **วันที่** ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๗๑

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางศรวณี อ่อนสำอาง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอท่าคันโท

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘ ๕๔๗๔ ๗๘๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายสุริยันต์ จุนใจ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอคำม่วง

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางภารดี อารีสนั่น ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอดอนจาน

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางสัทธพรรณ ดุงชีพ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอนาคู

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๑๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางสมปอง สุริวาล ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอน้องชัย

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว ๑๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางเทพี ภูคะมา ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอหนองกุงศรี

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียงเมือง ตำบลตลาด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๗๖๑

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางสาวธนาภรณ์ แสงใส ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอร่องคำ

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๘๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว ๐๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายเสรี วิเศษดี ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเขาวง

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐ ๒๖๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางวรรณภา ศรีกำพี้ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเมืองกาฬสินธุ์

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางไพบูลย์ จันทร์พรม ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอกุฉินารายณ์

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

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

ที่ อว ๗๘๓๗/ว ๐๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางสุรีรัตน์ สิงห์จินดา ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอยางตลาด

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

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

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางเกศรัตน์ ภูกิ่งเงิน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอห้วยเม็ก

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๗ ๕๔๗๔ ๗๘๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสะอาด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายคำดัน ถิ่นช่วง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอสหัสขันธ์

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคลาม
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว ๐๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายเทพพร มูลเหลา ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอกมลาไสย

ด้วย นางสาววัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงสวน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางอุไรวรรณ สารขันธ์ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอสามชัย

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๔
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๗๖

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายประชาคม ภูแล่นคู่ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอนามน

ด้วย นางสาววัลนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๔
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๗๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคลงสาม
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๗๖

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางวชิราภรณ์ สังข์แก้ว ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอสมเด็จ

ด้วย นางสาววัดนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๗๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๗๖

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางสาวประเสริฐ ดุลนีย์ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอห้วยผึ้ง

ด้วย นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (THE PARTICIPATORY ADMINISTRATIVE GUIDELINCE OF EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION KALASIN PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๕๔๗๔ ๗๙๑๔

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ประกอบด้วย 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2)ด้านความไว้วางใจกัน 3)ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4)ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5)ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 6)ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความเมตตาอนุเคราะห์ความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบคำถามให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และหน่วยงานของท่าน เพื่อประโยชน์ในการวิจัย และพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีขอขอบพระคุณ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลง ☐ในช่องตามความเห็นของท่าน

1. ระดับการศึกษา

☐ปริญญาตรี

☐สูงกว่าปริญญาตรี

2. ตำแหน่งหน้าที่

☐ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ครู

☐บุคลากรทางการศึกษา

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐5 ปี – ไม่เกิน 10 ปี

☐ มากกว่า10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) ด้านความไว้วางใจกัน 3) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4) ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5) ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 6) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

คำชี้แจง : โปรดทำรายการต่อไปนี้โดยให้ท่านพิจารณาถึงสภาพตามความเป็นจริงแล้วทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งกำหนดระดับ คะแนนไว้ดังนี้

มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

มาก ให้ 4 คะแนน

ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

น้อย ให้ 2 คะแนน

น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ข้อ	แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการบริหารที่สำคัญของสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงานในขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ					
3.	ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ ภาระงานที่รับผิดชอบ					
4.	ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานสูงเนื่องจากให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
5.	ผู้บริหารให้ความสำคัญถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก					
2.ด้านความไว้วางใจกัน						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายงานที่สำคัญๆให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ติดตามสอบถามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะๆ					
8.	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติ อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง					
3.ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ						
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษา					

ข้อ	แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษา					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินการสามารถขจัดความขัดแย้งในสถานศึกษาได้เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
4.ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้						
15.	ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดงานที่ตนเองรับผิดชอบ					
16.	ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ					
17.	ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ					
5.ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน						
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันในสถานศึกษา					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					

ข้อ	แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพัน และรักษาผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษา					
6.ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจร่วมกัน					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่กันและกัน					
24.	ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูล ที่ถูกต้องจากผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

1. ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ

.....

.....

2. ด้านความไว้วางใจกัน

.....

.....

.....

3. ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ

.....

.....

.....

4. ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้

.....

.....

.....

5. ด้านความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน

.....

.....

.....

6. ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....

.....

.....

“ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้”

ภาคผนวก จ

ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(IOC)

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(IOC)
เรื่องแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์จำนวน 3 ท่าน

ข้อ	แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการบริหารที่สำคัญของสถานศึกษา	+1	0	+1	+2	0.67
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงานในขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+3	1
3.	ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือภาระงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	0	+2	0.67
4.	ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานสูงเนื่องจากให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+3	1
5.	ผู้บริหารให้ความสำคัญถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก	+1	0	+1	+2	0.67
2.ด้านความไว้วางใจกัน						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ติดตามสอบถามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ	0	+1	+1	+2	0.67

ข้อ	แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
8.	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันระหว่าง เพื่อนร่วมงานเป็นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน	+1	0	+1	+2	0.67
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง	+1	0	+1	+2	0.67
3.ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ						
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษา	0	+1	+1	+2	0.67
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินการสามารถขจัดความขัดแย้งในสถานศึกษาได้เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+3	1
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1
4.ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้						
15.	ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดงานที่ตนเองรับผิดชอบ	+1	+1	0	+2	0.67

ข้อ	แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
16.	ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	0	+1	+1	+2	0.67
17.	ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+3	1
5.ด้าน**ความผูกผันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน**						
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันในสถานศึกษา	+1	+1	0	+2	0.67
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	+1	0	+1	+2	0.67
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะสร้างและรักษาผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1
6.ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่กันและกัน	0	+1	+1	+2	0.67
24.	ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูล ที่ถูกต้องจากผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	0	+2	0.67

ข้อ	แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+2	0.67

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	25

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวรัตนารมย์ ภูแป้ง

วัน เดือน ปี : วันเสาร์ที่ 23 เดือน มิถุนายน พ.ศ.2527

ชาติภูมิ : อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่อยู่ปัจจุบัน : เลขที่ 79 หมู่ที่ 10 ตำบลบัวบาน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ 46120

E-Mail : meaw.mazda3309@gmail.com

โทรศัพท์มือถือ : 095-4747914

การศึกษา : พ.ศ. 2551 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอก การจัดการ – การจัดการทั่วไป

: พ.ศ. 2561 หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชา วิชาชีพครู

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองกุงศรี ถนนห้วยเม็ก-ท่าคันโท อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ 46220