

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

THE PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF SCHOOL  
ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATION  
SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI

ณัชศ รุติธนภูมิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ณัษต์ฐิธิธินภูมิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

The Participative Administration of School Administrators under  
the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani

ชื่อ - นามสกุล

นายณัชศ ฐิติธนภูมิ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

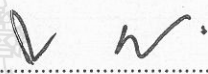
อาจารย์ที่ปรึกษา

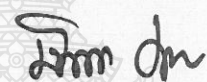
รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.


ปีการศึกษา


2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระวัฒน์ มอนโรสง, ศษ.ด.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ลลินฐฎา กุญชรินทร์, Ph.D.)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่..16..เดือน..มกราคม... พ.ศ. 2565..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นายณชัชศ ฐิติธนภูมิ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2565

## บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 322 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานต่างๆ ให้ครูเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่ามากที่สุด (2) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่างๆ จนเกิดความเข้าใจและนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน (3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจประเมินผลการตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ และสิ่งจำเป็นต่างๆ ขององค์กร (4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้ร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันกับชุมชน และผู้ปกครอง (5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมแสดงความยินดีเมื่อผลการดำเนินงานออกมามีผลสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับครู (6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลจากการปฏิบัติงานต่างๆ และสังเกตวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ครูคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานต่างๆ

**คำสำคัญ:** การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

<b>Thesis Title</b>	The Participative Administration of School Administrators under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani
<b>Name - Surname</b>	Mr. Nasatas Thititanapoom
<b>Program</b>	Educational Administration
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2022

## ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the participative administration of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani, and 2) propose the practical approach of the participative administration of school administrators.

The research samples consisted of 322 teachers under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani. The key informants included five school administrators from the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani. The instruments were questionnaires and interview forms. To analyze the data, the researcher conducted statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis for the qualitative study.

The findings revealed that: 1) the overall participative administration of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani demonstrated a high level. 2) The practical approach of school administrators to participatory administration included six dimensions. (1) Participation in planning: School administrators should allow teachers to participate in determining the resources for various operations and give precedence to resources with the greatest benefit and value. (2) Participation in goal-setting: School administrators should allow teachers to participate in determining goals and directions for operations to understand and implement in the same direction. (3) Participation in decision-making: School administrators should engage teachers in evaluation decisions, examination of the various operations and necessities of the organization. (4) Participation in operations: School administrators should involve teachers in activities with the community and parents. (5) Participation in advantage: As a morale

booster for teachers, school administrators should congratulate teachers on successful performance. (6) Participation in assessment: Administrators should support teachers in performance evaluation, observe corporate culture for delightful living, and use technology for teachers expecting results from performance.

**Keywords:** participative administration, administrator,  
Secondary Education Service Area Office Pathum Thani



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรธสง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้ทรงคุณวุฒิ และ ท่านอาจารย์ ดร.ลินฐฎา กุญชรินทร์ กรรมการสอบ ที่ให้เกียรติมาเป็นคณะกรรมการสอบพิจารณาให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา ดร.วิษณุ เปรี้ยวนิ่ม และ นายณฤนาท ผ่องศรีนวล ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ได้ให้ความกรุณาในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลกับผู้วิจัย จำนวน 22 โรงเรียน

ขอขอบคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ขอขอบคุณครอบครัว ฐิติธนภูมิ อันเป็นที่รัก และกัลยาณมิตรที่ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจในวันนี้

ณชัชศ ฐิติธนภูมิ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(6)
สารบัญ.....	(7)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	15
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	18
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	27
2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	38
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	49
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	58
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	66
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	74
5.2 การอภิปรายผล.....	78
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	90
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	91
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลวิจัย.....	96
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	111
ภาคผนวก ง รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล.....	117
ประวัติผู้เขียน.....	118

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	32
ตารางที่ 2.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	41
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	50
ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	58
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน.....	59
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน.....	60
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย.....	61
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	62
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ.....	63
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์.....	64

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล.....	65
ตารางที่ 4.9 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ในประเด็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทรัพยากรของ สถานศึกษา.....	66
ตารางที่ 4.10 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วม ในการตั้งเป้าหมาย ในประเด็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.11 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วม ในการตั้งเป้าหมาย ในประเด็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางในการดำเนินงานต่างๆ.....	68
ตารางที่ 4.12 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ในประเด็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการตรวจสอบและประเมินผล.....	69
ตารางที่ 4.13 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ ในประเด็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรม ของชุมชนและผู้ปกครอง.....	70
ตารางที่ 4.14 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ ในประเด็น ผู้บริหารมีการร่วมแสวงความยินดีเมื่อการบริหารจัดการ ร่วมกันออกมามีผลสำเร็จ.....	71

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วม ในการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในประเด็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมิน คุณค่าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน.....	72
ตารางที่ 4.16 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล ในประเด็น ผู้บริหารให้ครูสังเกตถึงความเห็น ความชอบและ ความหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่าย.....	73



## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	หน้า 16
---------------------------------------	---------



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น.1) สาเหตุสำคัญของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา คือ การรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลางมากเกินไป ขาดการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบการใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มีการทุจริตและประพฤติมิชอบระบบข้อมูลและสารสนเทศไม่ทันสมัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, น.28) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิค และวิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และเกิดผลสำเร็จขององค์การ การปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา และและการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล (ธีระ รุญเจริญ, 2546, น.1)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลวิธีหนึ่งในการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง การที่จะบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรได้นำหลักการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนร่วมรับผิดชอบตัดสินใจในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความรู้สึกรับความเป็นเจ้าของ และเข้ามามีส่วนร่วมใน

การจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องสร้างความเข้มแข็งในการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, น.8)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 22 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และมีบุคลากรประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันในบริบท ทั้งในด้านวัฒนธรรม การบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีหลายแห่ง มีจำนวนข้าราชการและบุคลากรมากกว่า 100 คน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เนื่องจากการทำงานในชีวิตจริงงานบางงานไม่สามารถที่จะทำเพียงคนเดียวสำเร็จ จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายหลายหน่วยงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ลงมือกระทำงานโดยตรง สามารถเป็นผู้ที่ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นในการดำเนินงาน เป็นต้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญในเรื่องของคนและงานควบคู่กันไป สถานศึกษาต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย การเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันวางแผน ร่วมกันทำ ผู้บริหารควรใช้หลักในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศความร่วมมือในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อศึกษาและพัฒนาแนวทางการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

## 1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นอย่างไร

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตการวิจัยด้านกลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 22 แห่ง มีจำนวนประชากร 1,942 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 1,942 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 322 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling)

ขอบเขตการวิจัยด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ที่ได้จากการ สัมภาษณ์ข้อมูล มีดังนี้

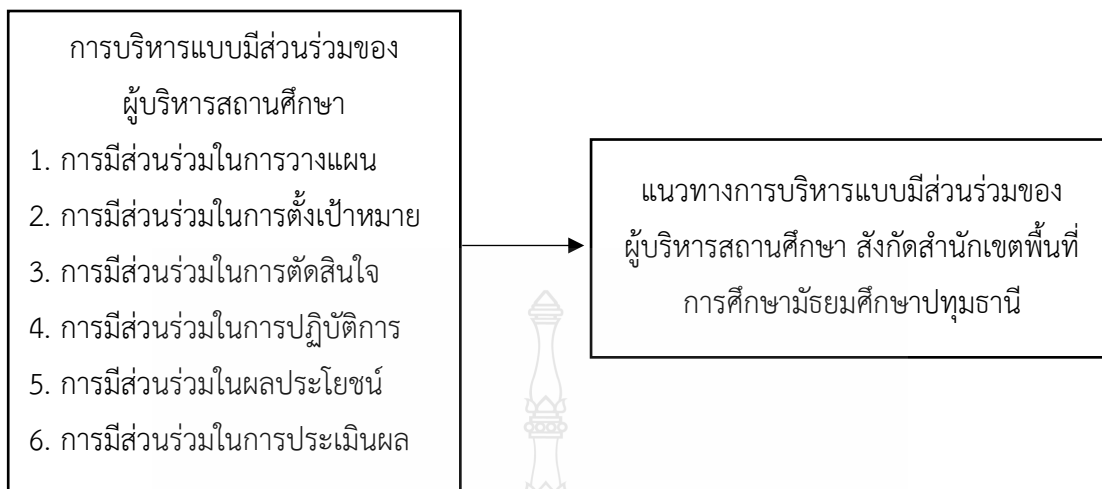
- 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 2) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
- 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
- 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
- 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

#### 1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยได้สัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Cohen & Uphoff (1980); พิณสุตา สิริรังศรี (2558); เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558); กนกวรรณ บุราณสาร (2560) และ สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) ดังแสดงในภาพที่ 1.1



## ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการสถานศึกษา ให้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ มีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย การวางแผน ทั้งการจัดการบุคลากร และทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนา และมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลดีต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขององค์กร ประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ การจัดทำโครงการต่างๆ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดการใช้ทรัพยากร การกำหนดวิธีติดตามและประเมินผล การจัดลำดับความสำคัญ การวิเคราะห์แนวทางในการดำเนินงาน การวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อรับรู้ร่วมกันในองค์กร

2) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ การตั้งเป้าความสำเร็จ การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่างๆ การกำหนดขอบเขตของงาน การกำหนดข้อตกลงร่วมกันในองค์กร การหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางดำเนินงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาและเลือกแนวทางแก้ไขปัญหา การตัดสินใจในความต้องการต่างๆ การตัดสินใจรับผิดชอบต่อที่มีผลต่อการบริหารจัดการ การตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผล การตัดสินใจเลือกแนวทางพัฒนา ไปสู่การดำเนินงานในองค์กร

4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งของภาครัฐ ของนักเรียน ในกิจกรรมต่างๆ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ผู้ปกครอง โดยให้ครูดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ รับผิดชอบต่ออย่างอิสระในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้วางแผนและตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หรือการได้รับรางวัลเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมาเป็นผลสำเร็จ การมีความพึงพอใจต่อผลดำเนินงาน การร่วมแสดงความคิดเห็น การได้รับการยกย่องชื่นชมจากผลดำเนินงาน การให้กำลังใจ การสนับสนุนด้านสวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง การได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ส่งผลต่อความกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผลระหว่างดำเนินงาน การติดตามประเมินผลหลังการดำเนินงาน ตัดสินคุณภาพของงาน ประเมินคุณค่า ประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานหรือภารกิจร่วมกัน มีการร่วมประชุมเพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ สังเกตถึงความเห็น ความชอบ และความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่าย มีส่วนร่วมนำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการกิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาได้

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลการวิจัยไปพิจารณาในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย นำเสนอผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
  - 2.1.1 ความหมายของการบริหาร
  - 2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
  - 2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
  - 2.2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
  - 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
  - 2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

##### 2.1.1 ความหมายของการบริหาร

สมพงษ์ เกษมสิน (2556) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหาร เป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ การนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกับกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นว่าการ

- 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ
- 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ

5) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล  
6) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล ฉะนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือใจ (Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

7) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล

8) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

9) การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

ศิริ ถีอาสนา (2557) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า เป็นกิจกรรมกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และ การงบประมาณ (Budgeting)

Harold koontz (2001, p.131) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน

Herbert A. simon (2002, p.13) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน

จากที่นักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง วิชาสาขาหนึ่งซึ่งมีลักษณะเป็นศาสตร์โดยสมบูรณ์เช่นเดียวกับศาสตร์สาขาอื่นๆ มีหลักการ ทฤษฎี ความรู้ และการจัดระเบียบเพื่อนำมาใช้ในการบริหารมนุษย์และองค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยการปฏิบัตินั้นต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์และบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน

#### 2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ธีระ รุณเจริญ (2545, น.11-12) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหาร และการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องอาศัยองค์กรในการปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กระทำการปฏิรูปได้อย่างที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น.18) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจน ซึ่งใช้ความพยายามต่างๆ ในการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ การประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม

Frederick Taylor (1916, p.8) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับ สิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ 1) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) 2) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) 3) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

Henri Fayol (1916, pp.5-6) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหาร มีดังนี้ การบริหารจะต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการบริหารมี 7 ขั้นตอน คือ การตัดสินใจ การวางแผน การจัดองค์การ การติดต่อสื่อสาร การใช้ อิทธิพล การประสานงาน การประเมินผลงาน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการสถานศึกษาให้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ มีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย การวางแผน ทั้งการจัดการบุคลากร และทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนา และมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลดีต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด

### 2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

วิทยากร เชียงกุล (2551, น.19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษาในรูปแบบการกระจายอำนาจโดยตรงสู่สถานศึกษา เป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นใหม่ ตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 2) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า เป็นการบริหารแบบนิติบุคคลโดยมีรูปแบบการกระจายอำนาจและได้กำหนดหลักเกณฑ์รูปแบบการกระจายอำนาจ ดังนี้

- 1) กำหนดการกระจายอำนาจไว้ในกฎหมาย
- 2) มอบอำนาจจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายจากส่วนกลางไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
- 3) แบ่งอำนาจโดยการแบ่งอำนาจให้ผู้ปฏิบัติราชการแทน

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, น.3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรรชิต มาลัยวงศ์ (2561, น.1) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่นๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็มีความรุ่งเรืองในทุกๆ ทางในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

จากที่นักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาหมายถึง การบริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งการบริหารต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีระบบ เป็นขั้นเป็นตอนและอย่างต่อเนื่อง โดยนักบริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจด้านการศึกษา มีทรัพยากรสนับสนุน และมีการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.1.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucratic Management) หรือทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่ Max Weber นักสังคมวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์ชาวเยอรมันเป็นผู้คิดค้นขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 19 โดย Max Weber มีความเชื่อเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ว่า มนุษย์ทุกคนมีพฤติกรรมที่ชี้แจงและขยัน การที่ในองค์กรมีผู้บริหารจะทำให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น และจะต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” การจัดองค์การให้มีการลดหลั่นในการบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง และมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณวุฒิและความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของ Max Weber จึงได้กลายเป็นทฤษฎีองค์การหรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้น การบริหารราชการในปัจจุบันมีรากฐานมาจากทฤษฎีองค์การขนาดใหญ่ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548)

- 1) การแบ่งงานตามแนวราบเพื่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง

2) การแบ่งงานตามแนวตั้งหรือสายการบังคับบัญชาเพื่อควบคุมงานตามแนวราบให้ถูกต้อง และมีผู้บังคับบัญชาสูงสุดคอยควบคุมให้การปฏิบัติงานได้ประโยชน์ตรงตามเป้าหมายหลักขององค์การ

3) การปฏิบัติงานโดยยึดลายลักษณ์อักษรเพื่อการปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจน แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ปฏิบัติงานก็สามารถปฏิบัติงานได้ทันที

4) ยึดมั่นในกฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติในแบบแผนเดียวกัน

5) การเลื่อนตำแหน่งยึดหลักความอาวุโสและความสามารถเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเป็นหลักประกันแก่ผู้ปฏิบัติงานว่าจะได้เลื่อนระดับสูงขึ้น เมื่อเป็นผู้อาวุโสและมีความสามารถ

6) แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากผลประโยชน์ขององค์การ

ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor เป็นทฤษฎีดั้งเดิมหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีคลาสสิก (Classical Theory) ที่มีความสำคัญและเป็นแนวความคิดในการบริหารงานที่นิยมใช้กันอยู่ทั่วโลก โดยเฉพาะในวงการอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นแนวคิดที่กำหนดหลักเกณฑ์การทำงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถวัดและอธิบายได้จึงทำให้ทฤษฎีนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้มีข้อวิจารณ์ที่ไม่ให้ความสำคัญกับ “คน” ในองค์การ Taylor พยายามสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมขึ้นมาเป็นครั้งแรกอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน (นพปฎล สุนทรนนท์, 2547) นอกจากนี้ Taylor ยังแสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของคนงานอย่างตรงไปตรงมา โดยเห็นว่าหากปล่อยให้ทุกคนทำงานตามสบายแล้วคนงานมักจะไม่ทำงาน จึงได้ใช้หลักการจ่ายค่าจ้างตามผลงานเข้ามาแก้ไขปัญหา หากเราจะนำเอาทฤษฎีนี้มาใช้เราต้องนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ขององค์กรนั้นๆ เป็นสำคัญ และควรนำหลักการบริหารเพื่อการเพิ่มผลผลิต ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้แพร่หลายไปทั่วโลก ซึ่งได้อาศัยหลักการของทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการอธิบาย และเป็นเทคนิคที่สำคัญในการผลักดันการเพิ่มผลผลิตควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทั้งคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงานไปพร้อมๆ กัน ดังนั้น จึงเชื่อได้ว่า ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor เป็นหนึ่งในทฤษฎีองค์การยุคดั้งเดิมที่ยังคงความเป็นอมตะมาจนถึงปัจจุบันนี้

ทฤษฎีการบริหารการจัดการ (Administrative Management) ทฤษฎีการบริหารการจัดการเป็นทฤษฎีของ Fayol ที่เป็นนักบริหารและเป็นนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้คิดทฤษฎีการบริหารการจัดการขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1916 โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากลจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตีความหมายของการบริหารว่า มีส่วนประกอบของปัจจัย 5 ประการ คือ การวางแผน เป็นการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อผลผลิตขององค์การ จึงต้องมีการวางแผนการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เช่น การกำหนด การผลิตงาน ปริมาณ ต้นทุน เวลา

คุณภาพ เป็นต้น การจัดการคือการเป็นการจัดโครงสร้างของงานและมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติในแผนกต่าง ๆ การบังคับบัญชาเป็นการกำหนดหรือวางหลักเกณฑ์ในการบังคับบัญชา ได้แก่ นโยบายกฎระเบียบให้ผู้ปฏิบัติได้ยึดถือเพื่อให้การผลิตเป็นไปตามด้วยความราบรื่น การประสานงานเป็นการกำหนดภาระหน้าที่แผนกต่างๆ ให้เชื่อมโยงกับงานของทุกคนให้ประสานและเข้ากันได้และการควบคุมเป็นกิจกรรมในการกำกับกิจกรรมการผลิตหรือให้บริการ ที่ทำให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ (วรพจน์ บุขราคมวดี, 2551) หลักการทฤษฎีการบริหารจัดการคล้ายคลึงกับหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ คือ เน้นถึงวิธีการทำงานที่ดีที่สุดและเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างกันตรงการบริหารงานแบบการบริหารจัดการเน้นการทำงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์เน้นที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสองประเภทมาใช้ควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management) การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารงานตามหลักพฤติกรรมได้รับความสนใจอย่างจริงจัง เมื่อปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา บรรดานักจิตวิทยานักมานุษยวิทยา และนักสังคมวิทยาได้ให้ความสนใจในการทำงานของคนงานในด้านต่างๆ และเชื่อว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานกว่าวิธีการจัดการเพราะคนมีชีวิตจิตใจ เคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงได้ตามต้องการ ขวัญและกำลังใจในการทำงานการที่คนจะทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านั้น นักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงได้ศึกษาคนมากกว่าการจัดการการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ได้รับการยกย่องมาก และเป็นต้นกำเนิดของทฤษฎีนี้ชื่อว่า การศึกษาฮอธอร์น (Hawthorn Studies) ผู้ทำการศึกษา คือ Mayo และคณะ ซึ่งทำการศึกษาที่โรงงานฮอธอร์น (Hawthorn Plant) ใกล้เมืองชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา การศึกษาทดลองครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การศึกษาสภาพการทำงาน การสัมภาษณ์ และการสังเกต แต่การศึกษาที่เกิดประโยชน์มาก ได้แก่ การศึกษาสภาพการทำงานเพราะทำให้ทราบความจริงเกี่ยวกับคนงาน 5 ประการ คือ (ปราชาญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2557 (ออนไลน์))

- 1) คนเป็นสิ่งมีชีวิตมีจิตใจและต้องการขวัญในการทำงาน
- 2) ปริมาณการทำงานของคนมิได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
- 3) รางวัลทางจิตใจมีผลกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขในการทำงานมากกว่ารางวัลทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะพนักงานชั้นสูง
- 4) การแบ่งการทำงานตามลักษณะเฉพาะ มิใช่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเสมอ



5) คนงานจะไม่มีปฏิกริยาสนองตอบเป็นส่วนบุคคล หากแต่จะสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theory) นักพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Scientists) ได้พิจารณาว่า ทั้งรูปแบบทางเหตุผลและเชิงเศรษฐกิจของนักทฤษฎีแบบเก่าและรูปแบบทางสังคมของนักมนุษยสัมพันธ์ให้ภาพรวมของผู้ปฏิบัติในสถานที่ทำงานยังไม่สมบูรณ์ นักเขียนตำราหลายเล่มพยายามแสดงให้เห็นว่ามีผลเกิดขัดแย้งระหว่างทฤษฎีแบบเก่ากับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้นทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์จึงเกิดขึ้น แบ่งได้เป็นสองส่วน คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับแต่ละบุคคลกับองค์การ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับแต่ละบุคคลกับองค์การ นักพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสนใจแต่ละคนหรือเอกัตบุคคล (Individuals) และวิธีการที่แต่ละคนมีความสัมพันธ์กับองค์การ ผู้บุกเบิกทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับเอกัตบุคคลกับองค์การที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

(1.1) แชสเตอร์ไอบาร์นาร์ด (Barnard) เป็นผู้บุกเบิกทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เป็นคนแรก Barnard เคยทำงานในตำแหน่ง ประธานบริษัท นิวเจอร์ซี เบลล์ เทเลโฟน (New Jersey Bell Telephone Company) อยู่ยาวนานหลายปี จากประสบการณ์เป็นผู้บริหารระดับสูงและมีผลงานเขียนด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยาองค์การ จึงทำให้เกิดตำราอมตะ (Classic Textbook) ทางการบริหารจัดการเล่มหนึ่งในไม่กี่เล่มของโลก คือ หนังสือหน้าที่ของผู้บริหาร (The Functions of the Executive) ซึ่งเป็นหนึ่งในตำราอมตะที่มีไม่กี่เล่ม แนวคิดสำคัญของ Barnard คือระบบความร่วมมือ (Cooperative System) ซึ่งเป็นความพยายามที่จะบูรณาการหลักการมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารแบบเก่าเข้าด้วยกัน ให้เป็นกรอบแนวคิดเดียว Barnard เห็นว่า ผู้บริหาร/ผู้จัดการ ต้องมีเงื่อนไขอยู่ 2 ประการ ถ้าต้องการให้ได้ทั้งความร่วมมือและความสำเร็จทางการเงินขององค์การ เงื่อนไขทั้ง 2 ประการ คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ผู้บริหาร/จัดการ ต้องเน้นความสำคัญของประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง ระดับของการบรรลุเป้าหมายทั่วไปขององค์การและประสิทธิภาพ (Efficiency) ผู้บริหาร/จัดการ ต้องเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง ความพึงพอใจของแรงขับแต่ละบุคคล (Individual Motives) ของพนักงานในองค์การนั้นๆ ประเด็นที่สำคัญของทฤษฎีความร่วมมือของ Barnard มีอยู่ว่าองค์การจะทำงานและอยู่รอดได้ต่อไป เมื่อเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความสมดุลกันเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหาร/จัดการ จึงจำเป็นต้องมีทั้งทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านเทคนิควิชาการ (Human and Technical Skills)

(1.2) Bakke เป็นผู้มีส่วนสำคัญต่อทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์อีกคน Bakke ประจำอยู่ที่ ศูนย์แรงงานและการจัดการ (Labour and Management Center) แห่งมหาวิทยาลัยเยล (Yale University) Bakke มีทัศนะว่าองค์การเป็นที่ซึ่งมีกระบวนการหลอมรวม (Fusion Process) ผังอยู่

Bakke อธิบายว่าแต่ละบุคคล (Individual) พยายามอาศัยองค์การเป็นเครื่องมือไปสู่เป้าหมายของตนเอง ทำนองเดียวกันองค์การอาศัยแต่ละบุคคลเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การเองในกระบวนการหลอมรวมนี้ องค์การนำแต่ละบุคคลขึ้นมาใหม่ในระดับหนึ่ง และแต่ละบุคคลทำองค์การขึ้นมาใหม่ระดับหนึ่ง การหลอมรวมของกระบวนการส่วนบุคคล (Fusion of Personalized Process) ของแต่ละบุคคลกับกระบวนการทางสังคม (Socializing Process) ขององค์การจะเกิดขึ้นได้โดยพันธกรณีขององค์การ (Bonds of Organization) เช่น องค์การรูปนัยองค์การรูปนัยการเลื่อนไหลของงาน (Workflow) ภารกิจ (Tasks) ที่ต้องทำให้สำเร็จและระบบการให้รางวัลและการลงโทษ เป็นต้น

(1.3) Argyris มีแนวคิดคล้ายกับ Bakke ซึ่ง Argyris ให้เหตุผลว่า มีความขัดแย้งที่เกี่ยวข้อง (Inherent Conflicts) ระหว่างแต่ละบุคคลกับองค์การ ความขัดแย้งนี้เกิดมาจากการสวนทางกันหรือเข้ากันไม่ได้ (Incompatibility) ระหว่างความเจริญงอกงาม (Growth) และพัฒนาการ (Development) ของบุคลิกภาพที่มีวุฒิภาวะ (Maturing Personality) ของแต่ละบุคคลกับธรรมชาติที่กดดัน (Repressive Nature) ขององค์การรูปนัย (Formal Organization) Argyris มีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลายก้าวหน้าไปจากสถานะ (State) ของวุฒิภาวะทางจิตวิทยา (Psychological Immaturity) และการพึ่งพาผู้อื่น (Dependence) ไปสู่วุฒิภาวะ (Maturity) และการมีอิสระภาพ (Independence) และยิ่งเชื่ออีกว่า องค์การหลายแห่งจัดผู้ทำงานให้อยู่ในสถานะการพึ่งพาผู้อื่น (Dependent State) โดยกีดกันบุคคลเหล่านี้ไม่ให้บรรลุศักยภาพสูงสุด นอกจากนี้ Argyris ยังเชื่ออีกว่าหลักการบริหารจัดการเบื้องต้นยังไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ (Mature Adult Personality) ความไม่สอดคล้องหรือลงรอยกันที่เกิดขึ้น ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลกับองค์การ ทำให้เกิดความขัดแย้งความไม่สบายใจ และความล้มเหลวแก่บุคคลในที่ทำงานบุคคลเรียนรู้การปรับตัวให้เข้ากัน โดยการออกไปจากสายการบังคับบัญชาลดหลั่นขององค์การ โดยการใช้การแก้ตัว (Defense Mechanisms) หรือโดยการทำเป็นไม่สนใจใยดี (Apathetic Indifferent Orientation) ต่องานที่ตนทำ ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การไม่บรรลุหน้าที่ (Dysfunction) ของเป้าหมายองค์การแนวโน้มของการปรับตัวให้เข้ากันนั้น มีเขียนไว้ในหนังสือคนองค์การ (The Organization Man) Whyte และชีวิตในวังแก้วผลึก (The Life in the Crystal Palace)

(1.4) Getzals and Guba ได้สร้างทฤษฎีที่มีประโยชน์ในการศึกษาพฤติกรรม การบริหาร (Administrative Behavior) คือ การวิเคราะห์ระบบสังคม (Social Systems Analysis) ซึ่งพัฒนาสำหรับให้นักการศึกษานำไปใช้ Getzals and Guba มองระบบสังคม (Social System) ว่าเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์สองชั้น ซึ่งเป็นอิสระกันและมีปฏิสัมพันธ์กัน ชั้นแรก คือ สถาบัน (Institutions) ซึ่งมีบทบาท (Roles) และความคาดหวังเฉพาะ (Expectation) ซึ่งรวมกันเป็นสถาบัน มิติ (Nomothetic Dimension) แผงอยู่ในระบบซึ่งรวมกันเป็นบุคลามิติ (Idiographic Dimension) ของกิจกรรมในระบบสังคม ดังนั้น พฤติกรรมในระบบสังคมใดสามารถเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่าง

ความต้องการส่วนบุคคล (Personal Needs) กับเป้าหมายของสถาบันการปรับตัวให้เข้ากับสถาบัน บทบาทและความคาดหวังของสถาบัน ทำให้เกิดประสิทธิผลของแต่ละบุคคล (Individual Efficiency) ซึ่งกรอบแนวคิดของ Getzels and Guba มีคล้ายคลึงกันกับแนวคิดของ Barnard Bakke และ Argyris

2) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำตอนนี้จะกล่าวถึงภาวะผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เท่านั้น ผู้มีส่วนในทฤษฎีภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

(2.1) Blake and Mouton ได้ประเมินพฤติกรรมบริหารออกเป็นสองมิติหรือสองด้าน คือ ด้านมุ่งการผลิต (Concern for Production) กับ ด้านมุ่งบุคคล (Concern for People) ผู้บริหารสามารถเขียนคะแนนในตาข่าย (Grid) เป็น 81 ช่วงของตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ตาข่ายนี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นกรอบให้ผู้บริหารรู้จักแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) ของตนเองให้เข้าใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างไร และให้สำรวจข้อดี ข้อเสียของแบบภาวะผู้นำที่ตนเลือกใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

(2.2) Fiedler ได้คิดทฤษฎีภาวะผู้นำหลายแบบ (Contingency Theory of Leadership) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกิดขึ้นไม่นานมานี้แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีภาวะผู้นำหลายแบบบอกว่าผู้นำใช้ภาวะผู้นำหลายแบบขึ้นกับสถานการณ์ (Situations) ต่างๆ บางสถานการณ์ผู้นำใช้ภาวะผู้นำโดยแรงจูงใจด้านมุ่งสัมพันธ์จึงเรียกผู้นำแบบนี้ว่า ผู้นำมีแรงจูงใจด้านมุ่งสัมพันธ์ (Relationship-motivated Leaders) ในสภาพการณ์อื่นผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำโดยมีแรงจูงใจด้านมุ่งภารกิจ เรียกผู้นำแบบนี้ว่า ผู้นำมีแรงจูงใจมุ่งภารกิจ (พรชัย เจตมานัน, ออนไลน์)

ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์นั้น เป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ผู้บริหารจะปฏิบัติซึ่งขึ้นอยู่กับการสถานการณ์หรือเป็นแนวคิดซึ่งเป็นทางเลือกของผู้บริหารในการกำหนดโครงสร้างและระบบควบคุมองค์การ โดยขึ้นอยู่กับการสถานการณ์และลักษณะต่างๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ขององค์การหรือเป็นวิธีการที่กล่าวถึงองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันและต้องใช้วิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างกันด้วย ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ เป็นการ ประสมประสานแนวคิดในการบริหารจัดการที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) แนวคิดแบบดั้งเดิม 2) แนวคิดเชิงพฤติกรรม 3) แนวคิดเชิงปริมาณ และ 4) แนวคิดเชิงระบบ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาเป็นหลักการการทำงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อตัวองค์กร ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาจึง จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารงานและการบริหารคนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

## 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

### 2.2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่มีนักวิชาการต่างๆ ได้ศึกษาค้นคว้า และอธิบายความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557, น.21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการบริหาร ร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ร่วมรับผิดชอบและร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ร่วมดำเนินการตลอดจนร่วมประเมินผล (Evaluation) ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันโดยความร่วมมือและช่วยเหลือกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร

รวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2557, น.24) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันเข้าร่วมพิจารณาตัดสินใจแนวทางการปฏิบัติขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตอบสนองความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

อมรภาค ปิ่นกำลัง (2562, น.16) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหา ร่วมกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ พร้อมทั้งร่วมดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

จิตรรา แก้วมะ (2563, น.27) การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนคิด ตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน จนก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผูกพัน และตกลงใจร่วมกัน ในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย

Likert (1961, p.223) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย และการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (downward communication) และจากล่างขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นอย่างไรตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความ เป็นมิตรภาพ องค์กรที่เป็นทางการและองค์กรที่ไม่เป็นทางการ จะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

Anthony (1978, p.3) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหาร โดยผู้บริหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

Cohen and Uphoff (1980, p.222) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการเกี่ยวข้องกันของแต่ละบุคคล เพื่อการปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่ในสถานการณ์เดียวกันซึ่งได้อธิบายไว้ 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Putti (1987, p.304) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการมีลักษณะกว้างขวาง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า การบริหารที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุปสรรคมากขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขององค์กร

## 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารได้มีนักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2553, น.166-167) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการได้มีส่วนร่วม และมีความสำคัญในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร 3 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งสมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ระหว่างกลุ่มสมาชิก

และความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งมีผลทั้งทางใจการยอมรับ การสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, น.10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า หลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นอาจมิใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานได้อย่างเต็มที่เสมอไป แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ อาจเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่างๆ ในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จผู้ปฏิบัติย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะมีได้รับเป็นเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม

สุรินทร์ แก้วมณี (2558, น.20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

Townsend. (1994, p.157) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าในการที่ต้องให้ชุมชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษากับโรงเรียน คือ

1) บุคคลในชุมชนตระหนักดีกว่า การที่พวกเขาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับทางโรงเรียน มีความสัมพันธ์ต่อผลผลิต (output) ทางการศึกษาของโรงเรียน

2) บุคลากรในชุมชนเชื่อว่า ชุมชนจะได้รับผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจหรือการเข้ามามีส่วนร่วมของพวกเขา

3) บางครั้งพวกเขาอาจได้รับการขอร้องหรือได้รับมอบหมายให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน

Hack; Candoli & Ray (1995, p.261) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในปัจจุบันมีมากขึ้นเรื่อยๆ และมากกว่าในอดีตที่ผ่านมาจะเป็นพลังสำคัญที่ขับเคลื่อนมาสู่ระบบบริหารในโรงเรียนอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผนให้ผู้ปกครอง ประชาชน นักเรียน ทีมงาน และคณะกรรมการโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศ สร้างแรงจูงใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการดำเนินกิจกรรม เกิดความสามัคคี เข้าใจเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

### 2.2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการต่างๆ ได้ศึกษาค้นคว้าและเสนอแนวคิด ทฤษฎีไว้ ดังนี้

รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557, น.214-218) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) การสื่อสารภายในองค์กร
- 3) บรรยากาศภายในองค์กร
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน
- 6) การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
- 7) ด้านการมีส่วนร่วมโดยวิธีวิจัยเพื่อพัฒนา

พิณสุตา สิริธรังศรี (2558, น.44-45) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมคิด
- 2) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ
- 3) การมีส่วนร่วมวางแผน
- 4) การมีส่วนร่วมดำเนินการ
- 5) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
- 6) การมีส่วนร่วมแก้ปัญหา
- 7) การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล
- 8) การมีส่วนร่วมชื่นชมผลสำเร็จ

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558, น.8) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา
- 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

5) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

กนกวรรณ บุราณสาร (2560, น.33) ได้สังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นหลักสำคัญๆ มี 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

3) ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ

4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

5) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561, น.27) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมคิด

2) การมีส่วนร่วมวางแผน

3) การมีส่วนร่วมดำเนินการ

4) การมีส่วนร่วมประเมินผล

5) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

Cohen & Uphoff (1980, pp.213-218) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้แนวคิดการสร้างและประเมินทางเลือกต่างๆ การคัดเลือกการตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือกบังเกิดผล

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เป็นองค์ประกอบการดำเนินงานโครงการที่ได้จากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีการใด

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญการได้รับประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ต้องพิจารณาถึงการกระจายประโยชน์ในกลุ่มด้วย

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ มีการรายงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการประเมินผลไว้น้อย เนื่องจากเป็นสิ่งที่เข้าใจยากกว่าจะมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไรจึงจะดีที่สุด จะทำการวิเคราะห์หรือวัดผลได้ต่อเมื่อทำกิจกรรมได้ 3 อย่างมาแล้ว



Sashkin (1982, pp.110-113) ได้เสนอได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

4 ประการ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
- 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
- 4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

Swanaburg (1996, pp.391-394) ได้เสนอได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

- 1) การไว้วางใจกัน ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
- 2) ความยึดมั่นผูกพัน
- 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	รัฐบุรุษ ธานีสุขสบาย (2557)	พิณสุดา สิริรังศรี (2558)	เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558)	กนกวรรณ บุราณสาร (2560)	สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561)	Cohen & Uphoff (1980)	Sashkin (1982)	Swanaburg (1996)	สรุป
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓	✓		✓		✓	✓		5
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ		✓	✓	✓	✓	✓			5
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์			✓	✓		✓			3
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		✓	✓	✓	✓	✓			5
5. การมีส่วนร่วมในการวางแผน		✓	✓	✓	✓				4
6. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย					✓		✓	✓	3
7. การไว้วางใจกัน								✓	1
8. ความยึดมั่น ผูกพัน								✓	1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557)	พิณสุดา สิริธังศรี (2558)	เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558)	กนกวรรณ บุราณสาร (2560)	สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561)	Cohen & Uphoff (1980)	Sashkin (1982)	Swanaburg (1996)	สรุป
9. ความเป็นอิสระในงาน								✓	1
10. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา		✓					✓		2
11. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง							✓		1
12. การมีส่วนร่วมคิด		✓			✓				2
13. มีส่วนร่วมในด้านการวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุของปัญหา			✓						1
14. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ		✓							1
15. การมีส่วนร่วมชื่นชมผลสำเร็จ		✓							1
16. การสื่อสารภายในองค์กร	✓								1
17. บรรยากาศภายในองค์กร	✓								1
18. การทำงานเป็นทีม	✓								1
19. การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน	✓								1
20. การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	✓								1
21. การมีส่วนร่วมโดยวิธีวิจัยเพื่อพัฒนา	✓								1

จากตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดนักวิชาการ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามี 21 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 6 ด้าน ที่มีความถี่สูงจำนวน 3 - 6 ความถี่ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 5) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 6) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

ดังนั้น การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 6 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วม

ในการปฏิบัติการ 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

#### 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน

นิฮานานี วาบา (2556, น.19) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วม ได้กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล และประการสำคัญคือ ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561, น.8) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานของการหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

นิอัสมีรา นิมะมิง (2563) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมวางแผน หมายถึง มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา ติดตามประเมินผลโดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ การจัดทำโครงการต่างๆ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดการใช้ทรัพยากร การกำหนดวิธีติดตามและประเมินผล การจัดลำดับความสำคัญ การวิเคราะห์แนวทางในการดำเนินงาน การวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อรับรู้ร่วมกันในองค์กร

#### 2) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

บรรชา บุญสิงห์ (2556, น.23) ได้สรุปว่า การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร มีทิศทางในการทำงาน และทำให้การวางแผนงานควบคุมง่ายขึ้น

Sashkin (1982, pp.110-113) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) มีความหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในงานในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำให้งานหรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี

Swanburg (1996, pp.391-394) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives) หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้ง

ที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ การตั้งเป้าความสำเร็จ การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่างๆ การกำหนดขอบเขตของงาน การกำหนดข้อตกลงร่วมกันในองค์กร การหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557, น.214-218) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ ประเด็นสำคัญๆ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

พิณสุตา สิริธรงค์ศรี (2558, น.44-45) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เมื่อมีกิจกรรมใดที่ต้องฟังความเห็นและตัดสินใจร่วมกันที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และส่วนได้ส่วนเสียของผู้เรียนและประชาชน ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีการตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานของข้อมูลของสถานศึกษาและชุมชน

Cohen and Uphoff (1980, pp.213-218) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้แนวคิดการสร้างและประเมินทางเลือกต่างๆ การคัดเลือกการตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือกบังเกิดผล

Sashkin (1982, pp.110-113) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลายๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่างๆ

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางดำเนินงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาและเลือกแนวทางแก้ไขปัญหา การตัดสินใจในความต้องการต่างๆ การตัดสินใจรับผิดชอบที่มีผลต่อการบริหารจัดการ การตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผล การตัดสินใจเลือกแนวทางพัฒนาไปสู่การดำเนินงานในองค์กร

#### 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

ชร สุนทรายุทธ (2551, น.541-542) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ในส่วนนี้ได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร และการประสานงาน เป็นต้น

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558 : 8) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้การมีส่วนร่วมในการจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงได้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ได้ดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

Shadid (1982 : 122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ในส่วนขององค์ประกอบในการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้กับโครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการหมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งของภาครัฐของนักเรียน ในกิจกรรมต่างๆ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ผู้ปกครอง โดยให้ครูดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ รับผิดชอบอย่างอิสระในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้วางแผนและตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ภิญโญ มนุศิศิลป์ (2551, น.59) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เป็นผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความพึงพอใจ และความร่วมมือในการทำงาน การจัดระบบรางวัลขององค์กรควรให้ความสำคัญและสอดคล้องกับการทำงานของทีม ซึ่งถือเป็นส่วนย่อยขององค์กร

จันฉวาร์ แก้วสุตา (2556, น.8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนของสมาชิกทุกคนซึ่งอาจอยู่ในรูปผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลตอบแทนทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งอันเป็นผลที่เกิดจากการร่วมมือกันปฏิบัติงาน

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558, น.8) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า ท่านได้รับประโยชน์จากการนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี ได้รับการถ่ายทอดความรู้เพื่อนำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี และทำกิจกรรมร่วมกัน และเพื่อให้ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561, น.27) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า ความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกันมีความพึงพอใจและชื่นชมในผลสำเร็จนั้นๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมแสดงความยินดี การยกย่องให้เกียรติ การมอบรางวัล เป็นต้น

Cohen and Uphoff (1980, pp.213-218) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญการได้รับประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ต้องพิจารณาถึงการกระจายประโยชน์ในกลุ่มด้วย

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หรือการได้รับรางวัลเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมา มีผลสำเร็จ การมีความพึงพอใจต่อผลดำเนินงาน การร่วมแสดงความยินดี การได้รับการยกย่องชื่นชมจากผลดำเนินงาน การให้กำลังใจ การสนับสนุนด้านสวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง การได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ส่งผลต่อความกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จันถาวร แก้วสุตา (2556, น.8) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การร่วมมือกันของสมาชิกในการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการทำงานเพื่อจุดดีและจุดบกพร่อง รวมทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

พินสุตา สิริรังศรี (2558, น.44-45) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า ระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาางานร่วมกันในกิจกรรมการประเมินผลการเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง หรือภูมิปัญญา สามารถเข้ามามีส่วนในการประเมินผู้เรียนด้วย

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558, น.8) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร และหากพบปัญหาท่านจะนำปัญหานั้นไปปรับปรุงและมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561, น.27) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาางานร่วมกัน

Cohen and Uphoff (1980, pp.213-218) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ มีการรายงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการประเมินผล

ไว้น้อย เนื่องจากเป็นสิ่งที่เข้าใจยากกว่าจะมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไรจึงจะดีที่สุด จะทำการวิเคราะห์หรือวัดผลได้ต่อเมื่อทำกิจกรรมได้ 3 อย่างมาแล้ว

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผลระหว่างดำเนินงาน การติดตามประเมินผลหลังการดำเนินงาน ตัดสินคุณภาพของงาน ประเมินคุณค่า ประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานหรือภารกิจร่วมกัน มีการร่วมประชุมเพื่อตรวจสอบและ ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ สังเกตถึงความเห็น ความชอบ และความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่าย มีส่วนร่วมนำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการกิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

## 2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตั้งอยู่เลขที่ 13-14/17 ถนนปทุมสัมพันธ์ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000

วิสัยทัศน์ (VISION) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นองค์กรคุณภาพ มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (MISSION)

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) ส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
- 4) พัฒนาองค์กรให้ทันสมัยบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล สร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา
- 5) สร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาค่านิยม “ยึดหลักธรรมาภิบาล มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม”

เป้าประสงค์ (GOAL)

- 1) นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
- 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4) สถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

การบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการภายใน เป็น 6 กลุ่ม และ 1 หน่วย

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3) กลุ่มนโยบายและแผน
- 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 7) หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา ให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีโรงเรียนจำแนกตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต จำนวน 22 โรงเรียน ดังนี้

- 1) สหวิทยาเขตสัตตบงกช ประกอบด้วย
  - (1.1) โรงเรียนปทุมวิไล
  - (1.2) โรงเรียนปทุมธานี "นันทมนิบำรุง"
  - (1.3) โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ปทุมธานี
  - (1.4) โรงเรียนนรราชาทินัดมาตุวิทยา
  - (1.5) โรงเรียนสุนทรโรเมตตาประชาสรรค์



- (1.6) โรงเรียนบัวแก้วเกษร
- 2) สหวิทยาเขตปทุมเบญจา ประกอบด้วย
  - (2.1) โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม
  - (2.2) โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี
  - (2.3) โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี
  - (2.4) โรงเรียนชัยสิทธิवास “พัฒนัสายบำรุง”
  - (2.5) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี
- 3) สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปให้ ประกอบด้วย
  - (3.1) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต
  - (3.2) โรงเรียนธัญรัตน์
  - (3.3) โรงเรียนเทพรินทร์คลองสีบสาม ปทุมธานี
  - (3.4) โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม
  - (3.5) โรงเรียนที่ปงกรวิทยาพัฒนาฯ
  - (3.6) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา
- 4) สหวิทยาเขตปิยมิตร ประกอบด้วย
  - (4.1) โรงเรียนธัญบุรี
  - (4.2) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี
  - (4.3) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
  - (4.4) โรงเรียนสายปัญญารังสิต
  - (4.5) โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร

จำนวนผู้บริหาร ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี  
จำแนกตามโรงเรียน ทั้งหมด 22 โรงเรียน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวน/คน	
		ผู้บริหาร	ครู
1	โรงเรียนปทุมวิไล	5	148
2	โรงเรียนปทุมธานี "นันทมนีบำรุง"	3	42
3	โรงเรียนจุฬาราชมนตรีวิทยาลัย ปทุมธานี	5	55
4	โรงเรียนวรราชาทินัดมาตุวิทยา	5	99
5	โรงเรียนสุนทรโหมตตาประชาสรรค์	2	11
6	โรงเรียนบัวแก้วเกษร	3	35
7	โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	5	189
8	โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	5	125
9	โรงเรียนทอวัง ปทุมธานี	5	118
10	โรงเรียนชัยสิทธิवास "พัฒน์สายบำรุง"	1	18
11	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี	4	56
12	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	5	167
13	โรงเรียนธัญรัตน์	5	161
14	โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	1	45
15	โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม	5	89
16	โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนาฯ	5	93
17	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา	2	12
18	โรงเรียนธัญบุรี	4	132
19	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	5	107
20	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	5	105
21	โรงเรียนสายปัญญารังสิต	5	105
22	โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	2	30
รวม		87	1,942

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ทินกร ประเสริฐหล้า (2553, น.158-159) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จกฤกษ์ ปลัดเซ็นต์ (2555, น.71) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มจังหวัดจันทบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การปรับปรุงแผนงาน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผล และการวางแผนงาน ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครู โดยรวมรายด้านจำแนกตามเพศ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และสถานที่ตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐวดี ทรัพย์ธนาศิริ และคณะ (2556) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามความคิดเห็นของครู 2) ข้อเสนอแนะในการบริหารโรงเรียนเรียงตามลำดับ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานงานพิจารณาตัดสินใจในการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ 2) ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบวางแผนการใช้จ่ายเงินให้ถูกต้องตามระเบียบ 3) ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการของฝ่ายบริหารงบประมาณ 4) ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลงานของฝ่ายบริหารงบประมาณ 5) ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณของโครงการต่างๆ

ชิตพล สุวรรณผา (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการให้ข้อมูลที่

ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ และด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบ และความสามารถดูแลตนเองได้ ตามลำดับ

ชุตินันท์ นามวงศ์ (2556, น.80) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนวชิรวิทย์ ฝ่ายประถมศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า มีสภาพปัญหาโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อเสนอแนะในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 1) ด้านการค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ให้มีการประชุมชี้แจงให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาของสถานศึกษาและร่วมกันระดมความคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น พิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษากำหนดรูปแบบกิจกรรมที่สำคัญ มีการใช้จ่ายงบประมาณที่เอื้อต่อนักเรียนอย่างแท้จริง 2) ด้านการวางแผนการดำเนินงานและแก้ปัญหา พบว่า ควรจัดให้มีการจัดทำเอกสารการแก้ปัญหาในแต่ละด้าน เพื่อเป็นกรอบแนวทางเดียวกัน ควรมีความจริงจังและร่วมมือกันอย่างจริงจัง และควรมีผู้ประสานงานให้แก่แต่ละฝ่ายงาน เพื่อสะดวกในการวางแผนการดำเนินงาน ควรมีการประชุมวางแผนอนาคตร่วมกัน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน วิธีการที่ได้ตัดสินใจร่วมกัน ร่วมกันแก้ปัญหาจากการค้นพบปัญหาต่างๆ กระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติที่ไปในทิศทางเดียวกัน 4) ด้านการติดตามและประเมินผล ให้มีการพิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพ

น้ำผึ้ง หมุดเพชร (2556, น.119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกได้แก่ การนิเทศการศึกษา รองลงมา 2 อันดับ ได้แก่ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ประชาชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การแนะนำแนวการศึกษา

วิษณุ ชื่นบน (2556, น.81) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์สอน

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านบริหารงานงบประมาณและบริหารทั่วไป ส่วนการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุทิน ปวนเปี้ย (2556, น.104) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วม รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคลากรแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม

ธัชพงศ์ มีแก้ว (2557, น.63) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจ ตามลำดับ 2) แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่าผู้บริหารควรตระหนักในเรื่องการมีส่วนร่วมในการติดตามและจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรและการให้บริการ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

ฐิตา วิหครัตน์ (2558, น.94) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 63.20

โคสริดา คล้ายหนองสรวง (2558, น.87-95) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้โดยมีค่าอานาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซนต์

สุขตา แดงสุวรรณ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์

ชนกพร มนัส (2559, น.80-84) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สุนทรี แสงอุไร (2559, น.151-153) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 57.60

กมลชนก ศรีวรรณ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Fowler (1986, p.3204) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ สังกัดกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และ ด้านความสัมพันธ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสังการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน 2) ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสังการกับ ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสังการ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

Miller (1989, p.320) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดวางแผน พัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกของการเข้ามามีส่วนร่วมระหว่างการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้จะมีประโยชน์อย่างมากในด้านความเข้าใจและการยอมรับ ซึ่งจะเกิดผลดีนั้นจะต้องให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด

Braddy (1991, p.27) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาจากความคิดของครู ซึ่งอยู่ในสถานศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้งสถานศึกษา ประถมศึกษาและมัศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอน นอกจากนั้นลักษณะของผู้นำยังส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยครูจะยังมีความต้องการเข้าร่วมการตัดสินใจมากขึ้น

Goin (1992, p.378) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของครูและครูใหญ่ในการบริหารสถานศึกษา ตามแนวทางการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของครูใหญ่จะอยู่ในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมกันใการเตรียมการ การวางแผนของสถานศึกษา การฝึกอบรม การนำไปปฏิบัติและการธำรงรักษาไว้ให้มั่นคง

Elliont (1994, p.3468) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปกครอง ครู และอาจารย์ กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน และเสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

Person (1994, p.307) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน ในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

Baksh (1995, p.351) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและเจตคติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบว่า โปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโต และความพึงพอใจหัวหน้างาน การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Woods & O Loughlin (1998, p.668) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางการศึกษามีดังนี้ 1) มีความชำนาญในการเลือกครู 2) ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ 3) กำกับติดตามกิจกรรมโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 4) อุทิศเวลาให้กับการปรับปรุงโรงเรียนเต็มที่ 5) สนับสนุนและส่งเสริมครู 6) แสวงหาทรัพยากร 7) เป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี นอกจากนี้ข้อมูลที่รวบรวมได้ยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่อไปนี้ คือ 1) ผลผลิต 2) บรรยากาศและวัฒนธรรม 3) การเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ 4) มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 5) มีการนำการสอนที่มีประสิทธิผลไปใช้



6) มีความต้องการและความคาดหวังสูง 7) มีภาวะผู้นำที่เด่นชัด ข้อค้นพบจากการศึกษาแสดงลักษณะและความสัมพันธ์ที่สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำได้ 3 องค์ประกอบ คือ เน้นการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ และหากมีการนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้

Pena (2000, p.122) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของครอบครัวภายในสิ่งแวดล้อมโรงเรียน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเชื้อสายแม็กซิกัน – อเมริกัน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง พบว่า ปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมในทัศนะผู้ปกครอง คือ ภาษาต่างกันเนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ใช้ภาษาสเปน ขณะที่โรงเรียนและครูผู้สอนเป็นภาษาอังกฤษทำให้ผู้ปกครองไม่เข้าใจ และเป้าหมายวัฒนธรรมที่แตกต่าง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ระยะทางระหว่างบ้านกับโรงเรียน ความคิดเห็นผู้ปกครอง ซึ่งคิดว่าการศึกษาเป็นหน้าที่รับผิดชอบของโรงเรียน จึงไม่ต้องการจะแทรกแซงการทำงานของครู ความไม่เข้าใจในระบบการศึกษา ขาดคนดูแลเด็กเล็กที่บ้าน เวลาทำงานที่ไม่ตรงกัน ปัญหาครอบครัว และประโยชน์ของกิจกรรม ความคิดเห็นที่มีต่อครู คือ รู้สึกด้อยค่าและเหมือนถูกออกคำสั่งมากกว่าคำแนะนำ ส่วนผู้บริหารก็มีภาระงานมาก พฤติกรรมที่แสดงออกไม่จริงใจ และขาดการยอมรับในตัวผู้บริหาร ขณะที่ผู้บริหารและครูเห็นว่ามีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นหากผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากขึ้น

Meegen (2011, p.1139) ได้วิจัย การมีส่วนร่วมในการวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนคาทอลิก ในรัฐวิสคอนซิน มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วม ในการวางแผนและแนวคิดของบุคลากรที่เกี่ยวกับคุณภาพโรงเรียน พบว่าการวางแผน คือ หลักสูตร ทั้งนี้ครูใหญ่มีทัศนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนในแง่บวกมากกว่าครูทั่วไป

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสาร งานวิจัยของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งได้แนวคิดที่หลากหลายแตกต่างกันออกไปตามหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ 6 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

มีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

##### 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2565 สถานศึกษาในสังกัด จำนวน 22 แห่ง โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 1,942 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 322 คน และวิธีสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) มีหลักการในการหากกลุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างระดับสหวิทยาเขต ใช้หลักการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ตัวอย่าง เช่น สหวิทยาเขตสัตตบงกช ประชากรทั้งหมด 1,942 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน ถ้าสหวิทยาเขตสัตตบงกช มีประชากร 390 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\frac{390 \times 322}{1,942} = 65$$

ขั้นตอนที่ 2 การคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างระดับโรงเรียนในแต่ละสหวิทยาเขต ใช้หลักการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ตัวอย่าง เช่น โรงเรียนโรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิบำรุง” สหวิทยาเขตสัตตบงกช ประชากรทั้งหมด 390 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 65 คน ถ้าโรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิบำรุง” มีประชากร 42 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\frac{42 \times 65}{390} = 7$$

ขั้นตอนที่ 3 ใช้การสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามสัดส่วนที่กำหนดในแต่ละโรงเรียน ของแต่ละสาขาเขต สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนในสหวิทยาเขตสัตตบงกช		
1. โรงเรียนปทุมวิไล	148	25
2. โรงเรียนปทุมธานี "นันทมนีบำรุง"	42	7
3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ปทุมธานี	55	9
4. โรงเรียนวรราชาทินัดมาตุวิทยา	99	16
5. โรงเรียนสุนทรโรเมตตาประชาสรรค์	11	2
6. โรงเรียนบัวแก้วเกษร	35	6
รวม	390	65
โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา		
1. โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	189	31
2. โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	125	21
3. โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี	118	20
4. โรงเรียนชัยสิทธิ์वास "พัฒน สายบำรุง	18	3
5. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี	56	9
รวม	506	84
โรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตนที่ปทุม		
1. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	167	28
2. โรงเรียนธัญรัตน์	161	27
3. โรงเรียนเทพรัตนทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	45	7
4. โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม	89	15
5. โรงเรียนที่ปทุมวิทยาพัฒนาฯ	93	15
6. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา	12	2
รวม	567	94
โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมมิตร		
1. โรงเรียนธัญบุรี	132	22
2. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	107	18
3. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	105	17
4. โรงเรียนสายปัญญารังสิต	105	17
5. โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	30	5
รวม	479	79

## 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด และทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.116) โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

## 3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 7 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ชั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

ชั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ชั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรง

ของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยค่า IOC ของงานวิจัยฉบับนี้ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าเท่ากับ 1.00

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้าย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.161 อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2558, น.42) จากการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.990

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(4.1) ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

(4.2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดวัน เวลา อบรมแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

(4.3) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบถ้วน จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็น 100% หลังจากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ทุกฉบับ

(4.4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว นำแบบสอบถามมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

#### 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดการแปลความหมายของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา ทั้ง 5 ระดับไว้ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 ที่เก็บรวบรวม ได้นำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผล และหาค่าสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงหาความถี่ หาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2) แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนด การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 - 5.00	หมายถึง	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

(6.1) ค่าเฉลี่ย (Mean)

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

เมื่อ $\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$x$	แทน	คะแนนแต่ละคน
$n$	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
$\sum$	แทน	ผลรวม

(6.2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{X})^2}{(n-1)}}$$

เมื่อ S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$x$	แทน	คะแนนแต่ละตัว
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$n$	แทน	จำนวนคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum$	แทน	ผลรวม

## ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

มีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

### 1) ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 5 คน ที่ได้รับรางวัล เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลด้านการบริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลรางวัล (OBEC AWARD) ระดับเหรียญทอง ประเภทผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม เป็นต้น และมีประสบการณ์บริหารงาน 5 ปีขึ้นไป

### 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) มีเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

### 3) การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อการเก็บข้อมูลในงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำหัวข้อที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามในตอนต้น 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาสำนวนภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล เพื่อหาแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

### 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามลำดับ ดังนี้

(4.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์



(4.2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 5 คน ตามวันเวลาที่ได้นัดหมายไว้

(4.3) ผู้วิจัยนำข้อมูลสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำข้อมูลสำคัญที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหา ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ  
ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(n=322)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	139	43.17
1.2 หญิง	183	56.83
รวม	322	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	244	75.78
2.2 ปริญญาโท	78	24.22
2.3 ปริญญาเอก	-	-
รวม	322	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	152	47.20
3.2 5 - 10 ปี	107	33.23
3.3 11 - 15 ปี	30	9.32
3.4 16 ปีขึ้นไป	33	10.25
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 56.83 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 75.78 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามขอบข่ายตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมี

ส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ปราบกฏผล  
 ดังตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี  
 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=322)					
ด้าน ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1.	การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.29	0.70	มาก	3
2.	การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	4.31	0.68	มาก	1
3.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.25	0.72	มาก	6
4.	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.26	0.73	มาก	5
5.	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.30	0.73	มาก	2
6.	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.28	0.71	มาก	4
รวม		4.28	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.71) เมื่อพิจารณา  
 รายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้ง  
 เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.31$ , S.D.=0.68) รองลงมา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $\bar{X}=4.30$ , S.D.=0.73) และการบริหาร แบบมีส่วนร่วม  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=4.25$ , S.D.=0.72)

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี  
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

(n=322)

การมีส่วนร่วมในการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.36	0.64	มาก	1
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.27	0.67	มาก	5
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.27	0.78	มาก	5
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.26	0.76	มาก	6
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา	4.25	0.69	มาก	7
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีติดตามและประเมินผล	4.29	0.69	มาก	3
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญ	4.28	0.68	มาก	4
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์แนวทางในการดำเนินงาน	4.34	0.65	มาก	2
9. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.26	0.73	มาก	6
รวม	4.29	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.29$ , S.D.=0.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.36$ , S.D.=0.64) รองลงมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์แนวทางในการดำเนินงาน ( $\bar{X}=4.34$ , S.D.=0.65) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=4.25$ , S.D.=0.69)

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี  
ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

(n=322)

การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา	4.35	0.66	มาก	1
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.28	0.69	มาก	6
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา	4.30	0.66	มาก	4
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของกิจกรรม	4.33	0.70	มาก	3
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่าง ๆ	4.28	0.68	มาก	6
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงาน	4.29	0.67	มาก	5
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในองค์กร	4.29	0.69	มาก	5
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.34	0.69	มาก	2
รวม	4.31	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.31$ , S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.35$ , S.D.=0.66) รองลงมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ( $\bar{X}=4.34$ , S.D.=0.69) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.69) และ ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.68)

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี  
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(n=322)

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เลือกแนวทางดำเนินงาน	4.28	0.72	มาก	3
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา	4.30	0.67	มาก	1
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในความต้องการของสถานศึกษา	4.25	0.75	มาก	4
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหา	4.23	0.74	มาก	5
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบที่มีผลต่อการบริหารจัดการ	4.22	0.72	มาก	6
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการตรวจสอบและประเมินผล	4.19	0.72	มาก	7
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เลือกแนวทางพัฒนา	4.27	0.73	มาก	2
รวม	4.25	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.25$ , S.D.=0.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.30$ , S.D.=0.67) รองลงมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางพัฒนา ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.=0.73) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=4.19$ , S.D.=0.72)

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี  
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

(n=322)

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารให้ครูดำเนินการโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.26	0.74	มาก	3
2. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐ นักเรียน และชุมชน	4.27	0.70	มาก	2
3. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และผู้ปกครอง	4.22	0.75	มาก	5
4. ผู้บริหารให้ครูดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.30	0.73	มาก	1
5. ผู้บริหารให้ครูดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ	4.23	0.75	มาก	4
รวม	4.26	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.6 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.26$ , S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ครูดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.30$ , S.D.=0.73) รองลงมา ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐ นักเรียน และชุมชน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.=0.70) และผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=0.75)



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี  
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

(n=322)

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมรับ ผลประโยชน์เมื่อเกิดความสำเร็จ	4.31	0.72	มาก	3
2. ผู้บริหารให้ครูมีความพึงพอใจเมื่อการบริหารจัดการ ร่วมกันออกมาดีผลสำเร็จ	4.29	0.70	มาก	5
3. ผู้บริหารร่วมแสดงความยินดีเมื่อการบริหารจัดการ ร่วมกันออกมาดีผลสำเร็จ	4.25	0.77	มาก	6
4. ผู้บริหารยกย่องชื่นชมเมื่อการบริหารจัดการร่วมกัน ออกมาดีผลสำเร็จ	4.29	0.71	มาก	5
5. ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อการบริหารจัดการร่วมกัน ออกมาดีผลสำเร็จ	4.32	0.73	มาก	2
6. ผู้บริหารให้ครูได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ	4.33	0.73	มาก	1
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.31	0.74	มาก	3
8. ผู้บริหารให้ครูได้รับรางวัลเมื่อการบริหารจัดการ ร่วมกันออกมาดีผลสำเร็จ	4.30	0.74	มาก	4
รวม	4.30	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.7 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.30$ , S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ครูได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.=0.73) รองลงมา ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมาดีผลสำเร็จ ( $\bar{X}=4.32$ , S.D.=0.73) และผู้บริหารร่วมแสดงความยินดีเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมาดีผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=4.25$ , S.D.=0.77)

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี  
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

(n=322)

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.39	0.68	มาก	1
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลระหว่างดำเนินงาน	4.27	0.71	มาก	4
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลหลังการดำเนินงาน	4.31	0.72	มาก	2
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูตัดสินคุณภาพการดำเนินงาน	4.30	0.68	มาก	3
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินคุณค่าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.23	0.71	มาก	6
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานหรือภารกิจร่วมกัน	4.26	0.70	มาก	5
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมประชุม เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	4.27	0.72	มาก	4
8. ผู้บริหารให้ครูสังเกตถึง ความเห็น ความชอบ และความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่าย	4.23	0.72	มาก	6
9. ผู้บริหารให้ครูได้นำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการกิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป	4.31	0.71	มาก	2
รวม	4.28	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.8 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.39$ , S.D.=0.68) รองลงมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลหลังการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ครูได้นำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการกิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.31$ ,

S.D.=0.72) และ ( $\bar{X}$  =4.31, S.D.=0.71) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินคุณค่าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ครูสังเกตถึงความเห็น ความชอบ และความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$  =4.23, S.D.=0.71) และ ( $\bar{X}$  =4.23, S.D.=0.72)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตารางที่ 4.9 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน  
ในประเด็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทรัพยากรของสถานศึกษา

ผู้ให้ข้อมูล	ท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างไร
คนที่ 1	ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนได้ส่วนเสียในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา ให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
คนที่ 2	ผู้บริหารควรให้ครูศึกษาปัญหาการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา ว่ามีปัญหาในด้านใดบ้าง ปัญหาเหล่านั้นเกิดจากอะไร และจะร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างไร
คนที่ 3	ผู้บริหารควรให้ครูวางแผน ตัดสินใจ และการประเมินการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อสถานศึกษา
คนที่ 4	ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการหรือขั้นตอนการตรวจสอบอย่างมีคุณภาพ
คนที่ 5	ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อได้เป็นเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุด

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน จัดการการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้รู้สึกถึงคุณค่าของการใช้ทรัพยากร มีการร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ และประเมินการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและร่วมรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากร ศึกษาปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากร แก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด

**ตารางที่ 4.10** ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในประเด็นที่ 1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ผู้ให้ข้อมูล	ท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างไร
คนที่ 1	ผู้บริหารควรให้ครูตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน และคาดหวังผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
คนที่ 2	ผู้บริหารควรให้ครูเป็นคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานร่วมกัน
คนที่ 3	ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมระดมความคิดทุกขั้นตอนเพื่อให้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ บังเกิดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
คนที่ 4	ผู้บริหารควรให้ครูมีการบริการหรือการดำเนินงานที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป
คนที่ 5	ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมพัฒนาครู พัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้า เพื่อให้ครูได้มีความสามารถมากขึ้น ส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้มากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยให้ครูเป็นคณะกรรมการในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในกิจกรรมหรือการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา มีการระดมความคิดในทุกขั้นตอนเพื่อให้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการบริการหรือการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป ควรมีการจัดอบรมพัฒนาครู พัฒนางาน เพื่อให้ครูได้มีความสามารถมากขึ้น ส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้มากยิ่งขึ้น

**ตารางที่ 4.11** ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในประเด็นที่ 2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานต่างๆ

ผู้ให้ข้อมูล	ท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานต่างๆ อย่างไร
คนที่ 1	ผู้บริหารควรให้ครูดำเนินงาน โดยมีการกำหนดทิศทางอย่างชัดเจน มีการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมช่วยเหลือ ร่วมรับผิดชอบ เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการทำงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์
คนที่ 2	ผู้บริหารให้ครูเลือกทิศทางหรือวิธีดำเนินงานตามความสามารถ ความถนัด และความพึงพอใจ เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
คนที่ 3	ผู้บริหารควรให้ครูปรึกษาและแนะนำในการดำเนินงาน กิจกรรมโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา
คนที่ 4	ผู้บริหารควรมีนโยบายสอดคล้องกับกฎระเบียบของสถานศึกษา และอธิบายให้ครูเข้าใจและนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน
คนที่ 5	ผู้บริหารควรให้ครูปฏิบัติงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ยอมรับเสียงส่วนมาก และรับฟังเสียงส่วนน้อยเพื่อความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน ให้ครูได้เลือกวิธีการดำเนินงานตามความสามารถ หรือความถนัด และความพึงพอใจ โดยมีการให้คำปรึกษาหรือให้ข้อเสนอแนะ มีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยยึดหลักประชาธิปไตย ยอมรับเสียงส่วนมาก รับฟังเสียงส่วนน้อย เพื่อความเข้าใจอันดีระหว่างกัน และมีนโยบายที่สอดคล้องกับกฎระเบียบของสถานศึกษา อธิบายให้ครูเข้าใจและนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 4.12** ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ  
 ในประเด็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตรวจสอบและ  
 ประเมินผล

ผู้ให้ข้อมูล	ท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผล อย่างไร
คนที่ 1	ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยมีการประชุมวางแผน เพื่อนำเสนอ สิ่งที่มีความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน
คนที่ 2	ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ช่วยคิด ช่วยทำ และ ช่วยตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา
คนที่ 3	ผู้บริหารควรให้ครูร่วมตัดสินใจอย่างประชาธิปไตย โดยมีการลงมติเพื่อความยุติธรรม เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา
คนที่ 4	ผู้บริหารควรไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจ ถ้าได้มอบอำนาจในการดำเนินงาน ให้ครูไปปฏิบัติหน้าที่
คนที่ 5	ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณางานต่างๆ และร่วมตัดสินใจในการ ดำเนินงานครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีการประชุมวางแผน  
 เพื่อนำเสนอสิ่งที่มีความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน ให้ครูมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนิน  
 กิจกรรมต่างๆ ช่วยคิด ช่วยทำ ช่วยตัดสินใจ ตามวิถีประชาธิปไตย โดยให้มีการลงมติเพื่อความยุติธรรม  
 และเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ควรไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจ ถ้าได้  
 มอบอำนาจในการดำเนินงานให้ครูไปปฏิบัติหน้าที่ และให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณางานต่างๆ และ  
 ร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานครั้งต่อไป

**ตารางที่ 4.13** ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการในประเด็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและผู้ปกครอง

ผู้ให้ข้อมูล	ท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและผู้ปกครองอย่างไร
คนที่ 1	ผู้บริหารควรให้ครูได้พบปะกับผู้ปกครอง หรือตัวแทนชุมชน เพื่อพูดคุยหรือปรึกษากันในโอกาสต่างๆ ในกิจกรรมต่างๆ
คนที่ 2	ผู้บริหารควรให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา
คนที่ 3	ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน
คนที่ 4	ผู้บริหารควรให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์สาธารณะของผู้ปกครองและชุมชน
คนที่ 5	ผู้บริหารควรให้ครูได้ร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ กับผู้ปกครองและชุมชน จนประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมกับชุมชนและผู้ปกครอง โดยให้ครูมีการพบปะพูดคุยกับผู้ปกครอง หรือตัวแทนชุมชน ปรึกษากันในโอกาสต่างๆ ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของทางสถานศึกษา หรือสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนใช้สถานศึกษาเป็นสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ของชุมชน ให้ครูได้ร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ กับผู้ปกครองและชุมชน จนกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

**ตารางที่ 4.14** ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์  
 ในประเด็น ผู้บริหารมีการร่วมแสดงความยินดีเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมา  
 มีผลสำเร็จ

ผู้ให้ข้อมูล	ท่านมีการร่วมแสดงความยินดีเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมามีผลสำเร็จอย่างไร
คนที่ 1	ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชย ร่วมแสดงความยินดีกับครูและงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน
คนที่ 2	ผู้บริหารควรมีความภูมิใจในผลงานความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบ ของครูซึ่งเป็นที่มาแห่งความสำเร็จ
คนที่ 3	ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมให้ครูเพื่อการแสดงการให้เกียรติ เช่น การมอบเกียรติบัตร มอบของรางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู
คนที่ 4	ผู้บริหารควรอธิบายผลของความสำเร็จที่สถานศึกษาได้รับ ว่าทำให้เกิดการพัฒนาในด้านใดบ้าง เพื่อให้ทุกคนทราบและเกิดความรู้สึกยินดีร่วมกัน
คนที่ 5	ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานต่างๆ ของครูต่อไป เพื่อต่อยอดความสำเร็จของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชย ร่วมแสดงความยินดีกับครูและงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความภูมิใจในผลงานความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบ ของครูซึ่งเป็นที่มาแห่งความสำเร็จ ควรอธิบายผลของความสำเร็จที่สถานศึกษาได้รับ ว่าทำให้เกิดการพัฒนาในด้านใดบ้าง มีการจัดกิจกรรมให้ครูเพื่อการแสดงการให้เกียรติ เช่น การมอบเกียรติบัตร มอบของรางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานต่างๆ ของครูต่อไป



**ตารางที่ 4.15** ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลในประเด็นที่ 1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินคุณค่าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

ผู้ให้ข้อมูล	ท่านเปิดโอกาสให้ครูประเมินคุณค่าที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างไร
คนที่ 1	ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยความเป็นธรรม โดยมีการสะท้อนจากการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ผ่านมา
คนที่ 2	ผู้บริหารควรมีเครื่องมือที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร
คนที่ 3	ผู้บริหารควรให้ครูประเมินผลที่ได้จากการปฏิบัติงานต่างๆ ว่าได้ผลตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หรือไม่
คนที่ 4	ผู้บริหารควรให้ครูประเมินความพึงพอใจจากการดำเนินงาน และเสนอข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา
คนที่ 5	ผู้บริหารควรให้ครูนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ในอนาคต

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินและแสดงความคิดเห็น โดยมีการสะท้อนจากการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ผ่านมา ให้ครูประเมินผลที่ได้จากการปฏิบัติงานต่างๆ ว่าได้ผลตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยมีเครื่องมือที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ให้ครูประเมินความพึงพอใจจากการดำเนินงาน เสนอข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา และนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ในอนาคต

**ตารางที่ 4.16** ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลในประเด็นที่ 2 ผู้บริหารให้ครูสังเกตถึงความเห็น ความชอบและความหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่าย

ผู้ให้ข้อมูล	ท่านให้ครูสังเกตถึงความเห็น ความชอบและความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่ายอย่างไร
คนที่ 1	ผู้บริหารควรให้ครูสังเกตวัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องต่างๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
คนที่ 2	ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานในสถานศึกษา
คนที่ 3	ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ
คนที่ 4	ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการบริหารงานต่างๆ เพื่อเพิ่มอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ
คนที่ 5	ผู้บริหารควรให้ครูกาดหวังผลจากการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อใช้ในการวางแผนอย่างเป็นระบบ อันส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรให้ครูสังเกตวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องต่างๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานในสถานศึกษา อำนวยความสะดวกเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการบริหารงานต่างๆ เพื่อเพิ่มอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ให้ครูกาดหวังผลจากการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อใช้ในการวางแผนอย่างเป็นระบบ อันส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

##### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด

5.1.2 ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด รองลงมา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.1.2.1 ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์แนวทาง

ในการดำเนินงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.2 ผลการศึกษากาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไข ปัญหาต่างๆ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา, ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.3 ผลการศึกษากาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางพัฒนา และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.4 ผลการศึกษากาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ครูดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐ นักเรียน และชุมชน มีค่าเฉลี่ย และผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.5 ผลการศึกษากาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ครูได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมา ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมามีผลสำเร็จ และผู้บริหารร่วมแสดงความยินดีเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมามีผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.6 ผลการศึกษากาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลหลังการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ครูได้นำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการ กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป มีค่าเฉลี่ย และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินคุณค่าที่เกิดจาก

การปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ครูสังเกตถึงความเห็น ความชอบ และความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผลจากการศึกษา เพื่อหาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

5.1.3.1 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีดังนี้ ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน จัดการการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้รู้สึกถึง คุณค่าของการใช้ทรัพยากร มีการร่วมกันวางแผนตัดสินใจ และประเมินการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและร่วมรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากร ศึกษา ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากร แก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด

5.1.3.2 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีดังนี้ 1) ผู้บริหารควร เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยให้ครูเป็น คณะกรรมการในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในกิจกรรมหรือการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา มีการระดมความคิดในทุกขั้นตอน เพื่อให้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีการบริการหรือการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป ควรมีการจัดอบรม พัฒนาครู พัฒนางาน เพื่อให้ครูได้มีความสามารถมากขึ้น ส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ได้มากยิ่งขึ้น 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการ ดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน ให้ครูได้ เลือกรูปแบบการดำเนินงานตามความสามารถ หรือความถนัดและความพึงพอใจ โดยมีการให้คำปรึกษาหรือ ให้ข้อเสนอแนะ มีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยยึดหลักประชาธิปไตย ยอมรับเสียงส่วนมาก รับฟังเสียงส่วนน้อย เพื่อความเข้าใจอันดีระหว่างกัน และมีนโยบายที่สอดคล้องกับกฎระเบียบของสถานศึกษา อธิบายให้ครู เข้าใจและนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

5.1.3.3 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีดังนี้ ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีการประชุมวางแผนเพื่อนำเสนอสิ่งที่มีความจำเป็นในการ พัฒนางานองค์กรร่วมกัน ให้ครูมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ช่วยคิด ช่วยทำ ช่วยตัดสินใจ

ตามวิถีประชาธิปไตย โดยให้มีการลงมติเพื่อความยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ควรไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจ ถ้าได้มอบอำนาจในการดำเนินงานให้ครูไปปฏิบัติหน้าที่ และให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณางานต่างๆ และร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานครั้งต่อไป

5.1.3.4 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีดังนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมกับชุมชนและผู้ปกครอง โดยให้ครูมีการพบปะพูดคุยกับผู้ปกครอง หรือตัวแทนชุมชน ปรึกษากันในโอกาสต่างๆ ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของทางสถานศึกษา หรือสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนใช้สถานศึกษาเป็นสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ของชุมชน ให้ครูได้ร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ กับผู้ปกครองและชุมชน จนกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

5.1.3.5 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีดังนี้ ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชย ร่วมแสดงความยินดีกับครูและงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความภูมิใจในผลงานความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบของครู ซึ่งเป็นที่มาแห่งความสำเร็จควรอธิบายผลของความสำเร็จที่สถานศึกษาได้รับว่าทำให้เกิดการพัฒนาในด้านใดบ้าง มีการจัดกิจกรรมให้ครูเพื่อการแสดงการให้เกียรติ เช่น การมอบเกียรติบัตร มอบของรางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานต่างๆ ของครูต่อไป

5.1.3.6 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีดังนี้ 1) ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินและแสดงความคิดเห็น โดยมีการสะท้อนจากการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ผ่านมา ให้ครูประเมินผลที่ได้จากการปฏิบัติงานต่างๆ ว่าได้ผลตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยมีเครื่องมือที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ให้ครูประเมินความพึงพอใจจากการดำเนินงาน เสนอข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา และนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ในอนาคต 2) ผู้บริหารควรให้ครูสังเกตวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องต่างๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานในสถานศึกษา อำนวยความสะดวกเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการบริหารงาน

ต่างๆ เพื่อเพิ่มอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ให้ครูคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อใช้ในการวางแผนอย่างเป็นระบบ อันส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

## 5.2 การอภิปรายผล

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาปทุมธานี จากการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการสร้างบรรยากาศ สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงกระตุ้นในการดำเนินกิจกรรม เกิดความสามัคคี เข้าใจเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขององค์กร จากองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น โดยเรียงจากลำดับมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวอมรภาค ปิ่นกำลัง (2562) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) ได้ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ บุราณสาร (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กนกรัตน์ ทำจะดี (2560) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีตนา วิหครัตน์ (2558) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศ สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงกระตุ้นในการดำเนินกิจกรรม เกิดความสามัคคี เข้าใจเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ สุรินทร์ แก้วมณี (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ได้เปิดโอกาส หรือให้อำนาจครูในการตัดสินใจมากพอ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีจำนวนมาก หรือผู้บริหารยังไม่ไว้วางใจ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ช่วยคิด ช่วยทำ ช่วยตัดสินใจ โดยยึดหลักประชาธิปไตยเพื่อความยุติธรรม จนเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ และให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานครั้งต่อไป สอดคล้องกับแนวคิด Cohen & Uphoff (1980, pp.213-218) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้แนวคิดการสร้างและประเมินทางเลือกต่างๆ การคัดเลือกการตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือกบังเกิดผล ยังสอดคล้องกับแนวคิด Sashkin (1982, pp.110-113) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลายๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่างๆ สอดคล้องกับ รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557, น.214-218) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า ประเด็นสำคัญๆ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร หรือผู้ได้บังคับบัญชา ในการแก้ปัญหาคารปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา การรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา การเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา และ



ยังสอดคล้องกับ พิณสุตา สิริธรงค์ศรี (2558, น.44-45) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เมื่อมีกิจกรรมใดที่ต้องพึ่งความเห็นและตัดสินใจร่วมกันที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และส่วนได้ส่วนเสียของผู้เรียนและประชาชน ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีการตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานของข้อมูลของสถานศึกษา และชุมชน

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะผลจากการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานต่างๆ โดยเป็นผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้ทรัพยากร ร่วมรับผิดชอบ ดูแลรักษา ให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรต่างๆ ของสถานศึกษา

5.3.1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และ 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยให้ครูเป็นคณะกรรมการในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา มีการระดมความคิดร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น และผู้บริหารควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน และควรให้คำปรึกษาหรือให้ข้อเสนอแนะ โดยการอธิบายให้ครูเข้าใจและนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

5.3.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ช่วยคิด ช่วยทำ ช่วยตัดสินใจ โดยยึดหลักประชาธิปไตยเพื่อความยุติธรรม จนเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ และให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานครั้งต่อไป

5.3.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและผู้ปกครอง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูได้มีการพบปะพูดคุยกับผู้ปกครอง หรือตัวแทนชุมชน ปรึกษากันในโอกาสต่างๆ ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของทางสถานศึกษา หรือสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองและชุมชน ใช้สถานศึกษาเป็นสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ของชุมชน ให้ครูได้ร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ กับผู้ปกครองและชุมชน จนกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

5.3.1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารร่วมแสดงความยินดีเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมามีผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชยร่วมแสดงความยินดีกับครู หรืองานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความภูมิใจในผลงานความสำเร็จ เช่น การจัดให้มีพิธีมอบโล่ เกียรติบัตร หรือของรางวัล ให้กับครูในวันสำคัญต่างๆ ที่มีบุคคลต่างๆ มาร่วมงาน เพื่อความภาคภูมิใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และควรสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานต่างๆ ของครูต่อไป

5.3.1.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินคุณค่าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ครูสังเกตถึงความเห็น ความชอบ และความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินและแสดงความคิดเห็น โดยมีการสะท้อนจากการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ผ่านมา ให้ครูประเมินผลที่ได้จากการปฏิบัติงานต่างๆ ว่าได้ผลตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยมีเครื่องมือที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ให้ครูประเมินความพึงพอใจจากการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุง และนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ ในอนาคต และ ผู้บริหารควรให้ครูสังเกตวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องต่างๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานในสถานศึกษา อำนวยความสะดวกโดยการนำเทคโนโลยีต่างๆ ให้ครูคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานต่างๆ อันส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตัดสินใจ

5.3.2.2 ควรศึกษาและสร้างโปรแกรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ บุราณสาร. (2560). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2548). **ทักษะไอที** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ และ คอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็นต์. (2555). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). [ม.ป.พ.].
- จันถาวร แก้วสุตา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความภักดีต่อองค์การ ของบุคลากรการศึกษาสังกัดแผนกการศึกษาธิการและกีฬาแขวง หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย).
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ชติพล สุวรรณผา. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ชุตินันท์ นามวงศ์. (2556). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนวชิรวิทย์ ฝ่ายประถม ศึกษาอำเภอเมืองเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ฐิตา วิหครัตน์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัด สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐวดี ทรัพย์ธนาศิริ. (2556). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ธัชพงศ์ มีแก้ว. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- \_\_\_\_\_. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- น้ำผึ้ง หมุดเพชร. (2556). พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- นพปฎล สุทรนนท์. (2547). การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: ไยไหม.
- นิอัสมิรา นิมะมิง. (2563). การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานแนะแนวตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- นิฮานานี วาบา. (2556). ปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บรรชา บุญสิงห์. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเปลือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2557). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/276228>. 1 เมษายน 2565.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรีชญา เวสารัชช์. (2554). **หลักการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พินสุดา สิริธรรังศรี. (2558). **การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เซเวนส์พริ้นติ้ง กรุ๊ป.
- \_\_\_\_\_. (2558). **แก่นการจัดการศึกษา ชุดโครงการการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : การศึกษาเพื่อสุขภาวะเด็กและเยาวชน**. กรุงเทพฯ: DPU Coolprint มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). **การวิจัยทางการบริหารศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553 ข). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ**. กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- รัตน์ฐาภรณ์ ธนโชติสุขสบาย. (2557). **ทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วราพจน์ บุษราคัมวดี. (2551). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยวลัยโลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2552). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/2551 “ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย”** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พี.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- วิชญ์ ชัยนบน. (2556). **การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2548). **ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศิริ ถีอาสนา. (2557). **เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2556). การบริหารงาน (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550 ข). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา 2550. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 18.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุชตา แดงสุวรรณ. (2558). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุทิน ปวนเปี้ย. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- สุนทรี่ แสงอุไร. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สุรินทร์ แก้วมณี. (2558). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ. (2558). การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โสภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อมรภัค ปิ่นกำลัง. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- A. M. Baksh. (1995). **The Relationship Between Participative Management and Job Attitudes.** (Dissertation abstract International 56, July).
- Anthony, William, P. (1978). **Participative management.** Massachusetts: AddisonWesley.
- Braddy, D. A. (1991). **The Relationship Between Principal Leadership Style and Teacher Participation in Decision - marking (Empowerment).** (Dissertation Abstracts International, 53(l): 27).
- Cohen & Uphoff. (1980). **Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Through Specificity.** [n.p.].
- D. C. Elliont. (1994). **Collaborative, decentralized management and perceptions of quality schooling outcome.** (Dissertation Abstracts International, 52, 10).
- Fayol, H. (1916). **General and Industrial Management.** Washington, DC: Robert Brookings Charles Scripner's Sons.
- Fowler, M. B. (1986). **The Relationship between Teacher Percieved Participation In Education Decision - making and Teacher Morale in Selected Elementary Schools in Targeted Southeastern States.** (Dissertation Abstracts International, 46(1), 3204).
- Goin, D. (1992). **Teacher and Principal Involvement in Managing Site - based Elementary School Improvements.** (Dissertation Abstracts International, 52 (l l), 378).
- Hack, W. G., Candoli, I. C., & Ray, J. R. (1995). **School Business Administration: A Planning Approach** (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Meegan Elizabeth A. (1986). **Participation in the Quality of Catholic Elementary School in Milwaukee.** (Dissertation Abstracts International, 47(2), 1139-A, October).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Pena, D. C. (2000, September–October). Parent involvement: influencing factors and implications. *The Journal of Educational Research*, **94**(1), 42-54
- Person, J. L. (1994). **An Examination of the Relationship Between Participative Management and Perceived Institutional Effectiveness in North Carolina Community Colleges**. [n.p.].
- SaShkin, M. (1982). Participative management is an ethical imperative. *Organization Dynamics*, **12**(4), 5-22.
- Shadid, W., wil P. and others. (1982). **Access and Participation A Theoretical Approach in Participation of the Poor in Development**. New York: McGraw-hill.
- Swansburg, R. C. (1996). **Management and leadership for nurse managers (2<sup>nd</sup> ed.)**. Boston: Jones and Bartlett.
- Taylor, Frederick W. (1916). **The Principles of Scientific Management**. (New York: Harper.
- Townsead, Tony. (1994). **Effective Schooling for the Community**. London, UK: Rout ledge Woods.
- Kathleen Ann O'Loughlin. (1998). **Leadership Factors that Influence Educational**. [n.p.].



ภาคผนวก



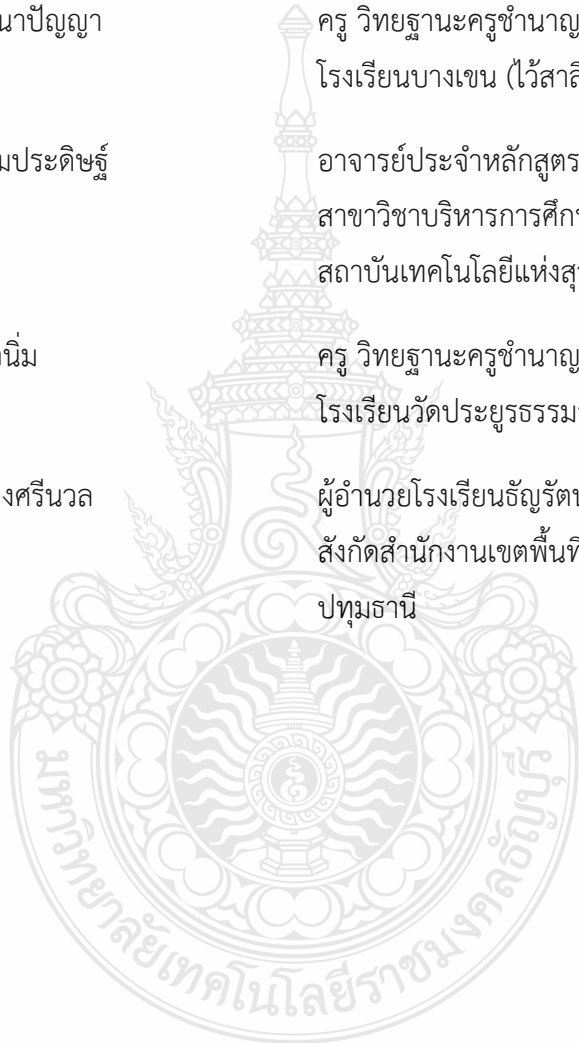


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบางเขน (ไว้อาลัยอนุสรณ์)
3. ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
4. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
5. นายณัฐนาท ผ่องศรีนวล ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญรัตน์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
ปทุมธานี



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๒๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชไฮม์

เนื่องด้วย นายณชัช สุทธิธัญญ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณชัช สุทธิธัญญ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๒๖.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.อธิคุณ สีนธนาปัญญา

เนื่องด้วย นายณชัช ฐิติธนภูมิ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณชัช ฐิติธนภูมิ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๒๖.๒



คณะกรรมการการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์

เนื่องด้วย นายณัชศ รุติธนภูมิ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณัชศ รุติธนภูมิ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๒๖.๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.วิษณุ เบี้ยวนุ่ม

เนื่องด้วย นายณัชศ จูติธนภูมิ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณัชศ จูติธนภูมิ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕  
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๒๖.๔



คณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท


เรียน นายณัฐ นพศรีนวล

เนื่องด้วย นายณัฐ นพศรีนวล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณัฐ นพศรีนวล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๑๒.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

เนื่องด้วย นายณชัช ฐิติธนภูมิ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายณชัช ฐิติธนภูมิ เข้าทำการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะขอติดต่อกำหนดวันและเวลาเข้าทำการเก็บข้อมูลกับสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๑๒

คณะกรรมการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี

เนื่องด้วย นายณัชศ รุติธณภูมิ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายณัชศ รุติธณภูมิ เข้าทำการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะขอติดต่อกำหนดวันและเวลาเข้าทำการเก็บข้อมูล กับสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาปทุมธานี

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงที่สุด

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีคุณค่า และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคล ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายณชัช ฐิติธนภูมิ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ทำงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5 - 10 ปี

( ) 11 - 15 ปี

( ) 16 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริง และสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน</b>						
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีติดตามและประเมินผล					
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญ					
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์แนวทางในการดำเนินงาน					
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย</b>						
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าความสำเร็จของสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าความสำเร็จของกิจกรรม					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (ต่อ)</b>						
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานต่าง ๆ					
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงาน					
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในองค์กร					
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ					
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>						
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางดำเนินงาน					
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา					
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในความต้องการของสถานศึกษา					
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหา					
22	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรับผิดชอบที่มีผลต่อการบริหารจัดการ					
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผล					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางพัฒนา					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ</b>						
25	ผู้บริหารให้ครูดำเนินการโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐ นักเรียน และชุมชน					
27	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และ ผู้ปกครอง					
28	ผู้บริหารให้ครูดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มที่					
29	ผู้บริหารให้ครูดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ					
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์</b>						
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ เมื่อเกิดความสำเร็จ					
31	ผู้บริหารให้ครูมีความพึงพอใจเมื่อการบริหารจัดการ ร่วมกันออกมามีผลสำเร็จ					
32	ผู้บริหารร่วมแสดงความยินดีเมื่อการบริหารจัดการ ร่วมกันออกมามีผลสำเร็จ					
33	ผู้บริหารยกย่องชื่นชมเมื่อการบริหารจัดการร่วมกัน ออกมามีผลสำเร็จ					
34	ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อการบริหารจัดการร่วมกัน ออกมามีผลสำเร็จ					
35	ผู้บริหารให้ครูได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ					
36	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
37	ผู้บริหารให้ครูได้รับรางวัลเมื่อการบริหารจัดการร่วมกัน ออกมามีผลสำเร็จ					



ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (ต่อ)						
38	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน					
39	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลระหว่างดำเนินงาน					
40	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลหลังการดำเนินงาน					
41	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูตัดสินคุณภาพการดำเนินงาน					
42	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินคุณค่าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน					
43	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานหรือภารกิจร่วมกัน					
44	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมประชุม เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ					
45	ผู้บริหารให้ครูสังเกตถึง ความเห็น ความชอบ และความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่าย					
46	ผู้บริหารให้ครูได้นำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการกิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป					

## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาปทุมธานี

.....

### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สถานะผู้ให้ข้อมูล

**ตอนที่ 2** ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

แบบสัมภาษณ์ในศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงาน และการปฏิบัติงานในโรงเรียน  
ของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายณชรัศ ฐิติธนภูมิ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## ตอนที่ 1 สถานะผู้ให้ข้อมูล

ชื่อ - นามสกุล (นาย,นาง,นางสาว / อื่นๆ) .....

ประวัติการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สถานที่ในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

รางวัลที่ได้รับในระดับเขตหรือระดับประเทศ ในการบริหารสถานศึกษา

- ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ได้รับรางวัลด้านการบริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่
- ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน
- ( ) รางวัล (OBEC AWARD) ระดับเหรียญทอง ประเภทผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม ด้านบริหารจัดการ
- ( ) รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARD) ระดับเหรียญทอง ประเภทผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม

ประสบการณ์บริหารงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**

เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น  
6 ด้าน ดังนี้

**1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน**

1.1 ท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

**2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย**

2.1 ท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างไร

2.2 ท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

**3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ**

3.1 ท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**4. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ**

4.1 ท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและผู้ปกครองอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์**

5.1 ท่านมีการร่วมแสดงความยินดีเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมามีผลสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

6.1 ท่านเปิดโอกาสให้ครูประเมินคุณค่าที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างไร

6.2 ท่านให้ครูสังเกตถึงความเห็น ความชอบและความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่ายอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์





ภาคผนวก ค

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

**การหาค่า IOC แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**  
**มัธยมศึกษาปทุมธานี**

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผศ.ดร.พัชรา เดชโหม	ดร.วิชฌู เปรี๊ยะนัม	ดร.อิศคุณ สิ้นธนาปัญญา	ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์	ผอ.นงนัท ผ่องศรีนวล		
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน</b>								
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีติดตามและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์แนวทางในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย</b>								
10.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผศ.ดร.พัชรา เดชโฮม	ดร.วิชญ์ เปี้ยรัมย์	ดร.อิศคุณ สิบธนาปัญญา	ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์	ผอ.นงนุช ผ่องศรีนวล		
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (ต่อ)</b>								
11.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าความสำเร็จของกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>								
18.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรับผิดชอบที่มีผลต่อการบริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผศ.ดร.พัชรา เดชโฮม	ดร.วิษณุ เปี่ยมภิรม	ดร.อิศคุณ สิ้นธนาปัญญา	ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์	ผอ.ณัฐนาถ ผ่องศรีนวล		
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ต่อ)</b>								
23.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ</b>								
25.	ผู้บริหารให้ครูดำเนินการโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐ นักเรียน และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารให้ครูดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารให้ครูดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์</b>								
30.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์เมื่อเกิดความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารให้ครูมีความพึงพอใจเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมามีผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารร่วมแสดงความยินดีเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมามีผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารยกย่องชื่นชมเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมามีผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมามีผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผศ.ดร.พัชรา เดชโหม	ดร.วิชญ์ เปี้ยภิรม	ดร.อิศคุณ สิ้นธนาปัญญา	ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์	ผอ.นงนุช ผ่องศรีนวล		
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (ต่อ)								
35.	ผู้บริหารให้ครูได้รับการสนับสนุนด้าน สวัสดิการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารมอบรางวัลให้ครูเมื่อการบริหาร จัดการร่วมกันออกมามีผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล								
38.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินผลที่เกิด จากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ ติดตาม ประเมินผลระหว่างดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ ติดตาม ประเมินผลหลังการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูตัดสินคุณภาพ การดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินคุณค่า ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประเมินผลเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนางานหรือภารกิจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมประชุม เพื่อ ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผศ.ดร.พัชรา เดชโฮม	ดร.วิษณุ เปี่ยมภิรม	ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา	ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์	ผอ.นงนุช ผ่องศรีนวล		
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (ต่อ)								
45.	ผู้บริหารให้ครูสังเกตถึง ความเห็น ความชอบ และความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
46.	ผู้บริหารให้ครูได้นำผลการประเมินโครงการ มาใช้ในการพิจารณาาร่วมกัน เพื่อจัดทำ โครงการกิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง  
รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย



## รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล

ลำดับ ที่	รายชื่อสถานศึกษา	จำนวน ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
1.	โรงเรียนปทุมวิไล	148	25
2.	โรงเรียนปทุมธานี "นันทมนีบำรุง"	42	7
3.	โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย ปทุมธานี	55	9
4.	โรงเรียนวรราชาทินัดมาตุวิทยา	99	16
5.	โรงเรียนสุนทรโหมเตตาประชาสรรค์	11	2
6.	โรงเรียนบัวแก้วเกษร	35	6
7.	โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	189	31
8.	โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	125	21
9.	โรงเรียนทอวัง ปทุมธานี	118	20
10.	โรงเรียนชัยสิทธิवास "พัฒน์ สายบำรุง"	18	3
11.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี	56	9
12.	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	167	28
13.	โรงเรียนธัญรัตน์	161	27
14.	โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	45	7
15.	โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม	89	15
16.	โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนาฯ	93	15
17.	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา	12	2
18.	โรงเรียนธัญบุรี	132	22
19.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	107	18
20.	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	105	17
21.	โรงเรียนสายปัญญารังสิต	105	17
22.	โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	30	5
	<b>รวม</b>	<b>1,942</b>	<b>322</b>

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายณษัศ รุติธนภูมิ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2527
ที่อยู่	45/73 หมู่ 2 ตำบลคลองสอง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
การศึกษา	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปริญญาโท ศีลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
การทำงาน	ตำแหน่ง ข้าราชการครู โรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
โทรศัพท์	025771577
อีเมลล์	nooknasatas_t@mail.rmutt.ac.th

