

แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

The Guidelines for Promoting Participatory Administration of School
Administrators in the 21st Century of School In Krut Paron Klongsa
Network Group under Suratthani Primary Educational Service Area
Office 1



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education (Educational Administration)
School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กรูด
ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ชื่อและนามสกุล นายสุรวุฒิ อารีชล

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

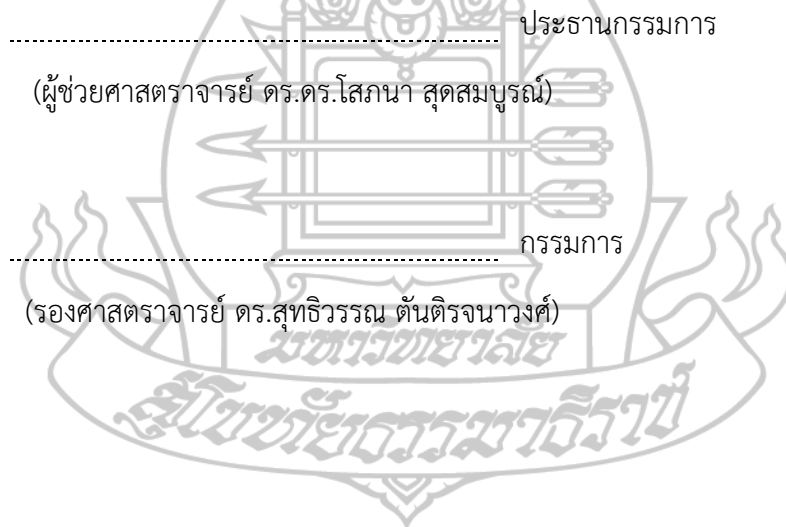
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดร.โสภณา สุดสมบุรณ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดร.โสภณา สุดสมบุรณ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์)



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ผู้ศึกษา นายสุรวุฒิ อารีชล รหัสนักศึกษา 2642300426

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 118 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาและสุ่มอย่างง่าย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็น ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดตอบสนองคู่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และ .96 ตามลำดับ และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การไว้วางใจกัน และ การยึดมั่นผูกพัน และ 3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาควร (1) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลสำคัญผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระในการกำหนดเป้าหมายแล้ววัตถุประสงค์ร่วมกัน (2) เป็นผู้นำทีมและส่งเสริมให้นำกระบวนการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างจริงจังและเป็นอิสระ (3) นำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยคณะกรรมการในลักษณะต่างๆ เช่น การปรึกษาหารือ กลุ่มคุณภาพ หรือระบบข้อเสนอแนะ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (4) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ค่านิยม และรูปแบบการสื่อสารที่จะนำมาใช้เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ รู้สึกผูกพันและเป็นเจ้าของสถานศึกษา

คำสำคัญ แนวทางการส่งเสริม การบริหารแบบมีส่วนร่วม ศตวรรษที่ 21 ประถมศึกษา

Independent Study title: “The Guidelines for Promoting Participatory Administration of School Administrators in the 21st Century of School In Krut Paron Klongsa Network Group under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1”

Author: “Mr. SURAWUT ARRICHOL”; ID: “2642300426”;

Degree: Master of Education

Independent Study Advisor: Asst. Prof. Dr.sopana sudsomboon; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the current and desired conditions of participatory administration of school administrators in the 21st century; 2) the needs for promoting participatory administration of school administrators in the 21st century; and 3) guidelines for promoting participatory administration of school administrators in the 21st century of schools in Krut Paron Klongsa Network Group under Surat Thani Primary Educational Service Area office 1.

The sample consisted of 118 school teachers in Krut Paron Klongsa Network Group under Surat Thani Primary Educational Service Area office 1 in academic year 2022. The sample size was determined by using Krejcie and Morgan Table, and then obtained by stratified random sampling based on school size. Key informants were 5 experts. The employed research instruments were a dual-response questionnaire on the current and desirable conditions of participatory administration of school administrators in the 21st century, with reliability coefficients of .98 and .96, respectively, and an interview form dealing with guidelines for promoting participatory administration of school administrators in the 21st century. The research data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, $PNI_{modified}$ and content analysis.

The research finding were as follows: 1) The overall current condition of the participatory administration of school administrators in the 21st century was at –the high level, while the overall desirable conditions of participatory administration of school administrators in the 21st century was at the highest level; 2)the identified needs for promoting participatory administration of school administrators in the 21st century were ranked from the highest to the lowest as follows: setting common goals and objectives, independence for job responsibilities, mutual trust, and commitment; and 3) guidelines for promoting participatory administration of school administrators in the 21st century were the following: school administrators should (1) provide opportunities for teachers and all personnel to know and access important information through various channels in order to independently share their opinions in setting common goals and objectives; (2) be a team leader and encourage the use of teamwork processes for school management seriously and independently; (3) employ a participatory management model by the committee in various ways, such as consultations, quality groups, or feedback systems for school management seriously; and (4) provide opportunities for teachers and all personnel to participate in setting policies, values, and communication patterns to build trust, connected feelings, and belonging to the school.

Keywords : Guidelines for promoting, Participatory administration, 21st century, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยทำสำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมทั้งให้คำแนะนำ และติดตามการจัดทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ พร้อมทั้งขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ต้นดิรจนาวงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบการศึกษา ค้นคว้าอิสระ และได้กรุณาชี้แนะทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นายสิริวิชญ์ ทองปรีชา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกาทัญจนาราม นายจีระศักดิ์ นิธิพัฒนานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคงคาล้อม และนางวณิชชา เตียววณิชชย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าโพธิ์ (ดิถถานุเคราะห์) ที่ให้ความกรุณาในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการตรวจเครื่องมือ พร้อมทั้ง นายเจด็จ หนูแก้ว นายสิริวิชญ์ ทองปรีชา นางสาวนลิน เล็กมาก นายสุติยะ ชูหนู นายอมรพจมาน พรหมพัฒน์ นายล้อมชาย จิตรรักษ์ นางสาวฐิติภรณ์ เพ็งใหญ่ และนางอุไรวรรณ บรรดาศักดิ์ เป็นอย่างสูง ในการอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และท้ายสุดขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ที่ให้ความรู้จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณทุกท่านที่ดิถีตลอดมาจากครอบครัว และกัลยาณมิตรทางการศึกษาทุกคน หากงานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่การบริหารการศึกษา ผู้วิจัยขอยกความดีนี้เป็นการขอบพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นายสุรวุฒิ อารีชล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	16
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็น	28
บริบทการจัดการศึกษาของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	46

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.....	48
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1.....	58
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	64
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
สรุปผลการวิจัย	82
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	106
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือประสานงานต่าง ๆ	107
ข รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์และหนังสือเชิญ.....	119
ค แบบสอบถามสำหรับการวิจัย.....	128
ง แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย.....	134
จ ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ.....	143
ฉ ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ.....	147
ประวัติผู้ศึกษา	150

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม.....	48
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน.....	49
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน.....	52
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการยึดมั่นผูกพัน.....	54
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการไว้วางใจ.....	56
ตารางที่ 4.7 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในภาพรวม.....	58
ตารางที่ 4.8 ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย igrud ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน.....	59
ตารางที่ 4.9 ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย igrud ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10	ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการยึดมั่นผูกพัน.....	62
ตารางที่ 4.11	ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี	63



๘

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 รูปแบบของ Keith Davis.....	22



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับนโยบายการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยเฉพาะทางด้านการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดหลักการสำคัญของการจัดการศึกษาคือการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) เพื่อรองรับการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการศึกษาขั้นต้นที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ยึดการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคมโดยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่และบทบาทสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษารับลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเทคนิคและวิธีการบริหารที่หลากหลายรูปแบบเพื่อที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดย Swansbuge (1996) ได้กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ การวางแผน การแก้ปัญหา การดำเนินงาน และการปรึกษาหารือเพื่อทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ -โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความผูกพัน 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และ 4) การไว้วางใจกัน (Swansbuge,1996) ในขณะที่ May Parker Follet (1924 อ้างถึงใน ฐาปณีย์ เสาทิน, สุพรรณณี สมานญาติ และ ราชนันย์ บุญธิดา, 2562) ได้สรุปว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมใน

การประเมินผล นอกจากนี้ยังมี ชูชาติ พวงสมจิตร (2564) ที่ได้สรุปว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ความไว้วางใจ การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ การมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน และการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สำหรับการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ การประเมินผล และการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก (พรเทพ เหมรานนท์, 2564) ในขณะที่ เพ็ญพิศ ผาพองยูน (2560) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดำเนินงานของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล รองลงมา การบริหารงานวิชาการและการบริหารงานทั่วไป นอกจากนี้ อมรรักษ์ ปิ่นกำลัง (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม พบว่า มีส่วนร่วมด้านการยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการไว้วางใจกัน จะเห็นได้ว่าการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษามีความหลากหลายมิติ ซึ่งสอดคล้องกรอบแนวคิดของนักทฤษฎีและนักวิชาการต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การบริหารจัดการสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพัฒนาทักษะเพิ่มเติมและจำเป็นต้องมีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบคือ 3R4C คือ 3 R ได้แก่ Reading (การอ่าน), การเขียน (Writing) และคณิตศาสตร์ (Arithmetic) และ 4C ได้แก่ Critical Thinking (การคิดวิเคราะห์), Communication (การสื่อสาร), Collaboration (การร่วมมือ) และ Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และการบริหารจัดการด้านการศึกษาแบบใหม่ ตลอดถึงการคำนึงถึงการสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก โดยการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาในปัจจุบันต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยีที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงและมีอุปกรณ์ในการเข้าถึงได้ง่าย นั่นคือ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต เป็นต้น ด้วยวิธีการถ่ายคลิปรีดิโอการเรียนการสอน และอัปโหลดเข้าในระบบ นักศึกษาสามารถที่จะเข้าไปเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ที่มีอินเทอร์เน็ต การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศาสตร์การสอน (pedagogy) จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย จะต้องสะท้อนถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน จะต้องสะท้อนถึงโลกที่ผู้เรียนจะเดินทางเข้าไปในอนาคตเป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมโยงปรับเปลี่ยน และมีวิวัฒนาการ (พิกุล นามสูง, 2565) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปในการจัดการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะและบทบาทสำคัญในการนำทาง ซึ่ง

ประกอบด้วย 4 ทักษะ คือ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และ 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาทักษะเหล่านี้ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สามารถทนต่อการแข่งขันและ ทันทสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก วิจารย์ พานิช (2555) ได้กล่าวถึง ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ว่าสาระวิชามีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อการ ดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็น การเรียนจากการค้นคว้าเองของนักเรียน โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้ นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะคณิตศาสตร์ การปกครองและ หน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมา สู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจ ในเนื้อหา วิชาแกน หลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และการสื่อสารและการร่วมมือ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมี การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการ แสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อและความรู้ด้านเทคโนโลยี 3) ทักษะด้านชีวิตและ อาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จนักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะ ชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และ เป็นตัวของตัวเอง ทักษะ สังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และ ความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ (Accountability) และ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 116 แห่ง และได้มีการแบ่งออกเป็นเครือข่ายย่อยจำนวน 11 เครือข่าย เพื่อช่วยให้มีการ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สำนักงานเขตฯ ส่งเสริมให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยกำหนดพันธกิจมุ่งเน้น การบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและได้กำหนด นโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามี ส่วนร่วม ปรับปรุงระบบของสถานศึกษาให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำ การมีส่วนร่วมและการ ประสานงานสามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษา องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่นๆ นอกจากนี้ยัง โดยได้กำหนดนโยบาย แนวทางและมาตรการสำหรับสถานศึกษาในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กร หน่วยงานต่างๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2566) ส่งผลให้สถานศึกษาทุกเครือข่ายมีความพร้อมทางด้านกายภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2564) ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดให้นำการบริหารแบบส่วนร่วมเข้ามาใช้ในการบริหารสถานศึกษาแต่ก็ยังพบว่า ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ในปี 2565 ลดลงจากปี 2564 ทั้งด้านคณิตศาสตร์และภาษาไทย และเมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) พบว่า ผลประเมินคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านคณิตศาสตร์และภาษาไทยต่ำกว่าระดับจังหวัด ระดับศึกษาธิการภาค ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2564) จากการประเมินการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) พบว่าผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนทางด้านคณิตศาสตร์และทางด้านภาษาไทย สูงกว่าระดับจังหวัด ระดับศึกษาธิการภาค ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ต่ำกว่าระดับประเทศ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายกรูดป่าร้อน คลองสระ เป็นเครือข่ายหนึ่งภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วย สถานศึกษา 11 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดวังไทร โรงเรียนวัดคงคาล้อม โรงเรียนบ้านคลองสระ โรงเรียนบ้านคีรีรอบ โรงเรียนบ้านม่วงสับ โรงเรียนกำสนประชาสรรค์ โรงเรียนวัดเขานางเภา โรงเรียนบ้านกำสนราษฎร์อุทิศ โรงเรียนบ้านใส ในโรงเรียนบ้านแม่โมกข์ โรงเรียนบ้านบ่อน้ำร้อน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายกรูดป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

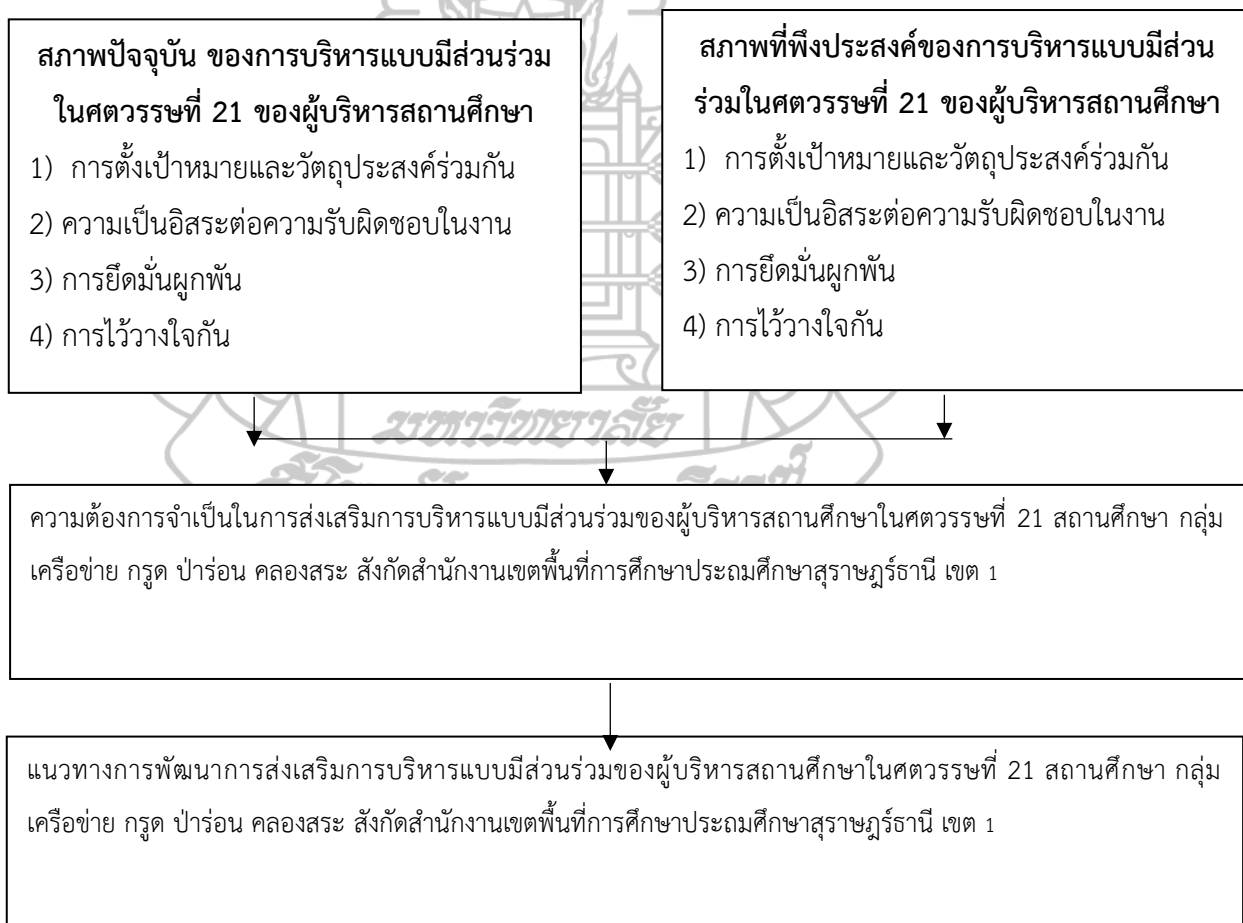
2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กูруд ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กูруд ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Swansbuge (1996) และ ชูชาติ พวงสมจิตร (2564) ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การไว้วางใจกัน 2) การยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ซึ่งนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรไว้ 4 ประการ คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน 3) การยึดมั่นผูกพัน และ 4) การไว้วางใจกัน

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กอศ ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จาก 11 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 168 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย กอศ ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

4.4 ขอบเขตด้านเวลา เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน 2566 ถึง กุมภาพันธ์ 2567

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อวางแผนการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษาตามข้อบ่งชี้ 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผู้เรียน ใฝ่หาคำถาม ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสามารถอยู่ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

5.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย เกณฑ์มาตรฐาน วางแผน ดำเนินการ ติดตามประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนา รวมถึงกระตุ้นและสร้างบรรยากาศการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

5.2.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ รวมถึงร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงาน แก้ไขปัญหาและปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.2.2 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีอิสระในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การจัดตารางเวลาทำงาน การลงมือปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไข และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

5.2.3 การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่รับรู้ถึงความรู้สึกเชิงบวกของครูที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้ความพยายามของตนเองและการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

5.2.4 การไว้วางใจกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เชื่อมั่นต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยน ปรัชญาหรือและตัดสินใจ รวมถึงเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะและร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

5.3 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กอวต ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

5.4 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความมุ่งหวังที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กอวต ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

5.5 ความต้องการจำเป็น หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่วงระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กอวต ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

5.6 แนวทางส่งเสริม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ รูปแบบวิธีการ และปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา

5.7 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายกอวต ป่าร้อน คลองสระ

5.8 กลุ่มเครือข่าย กอวต ป่าร้อน คลองสระ หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ตั้งอยู่ในตำบลกอวต ตำบลป่าร้อนและตำบลคลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดวังไทร โรงเรียนวัดคงคาล้อม โรงเรียนบ้านคลองสระ

โรงเรียนบ้านคีรีรอบ โรงเรียนบ้านม่วงลีบ โรงเรียนกำสนประชาสรรค์ โรงเรียนวัดเขานางเขา
โรงเรียนบ้านกำสนราษฎร์อุทิศ โรงเรียนบ้านไสใน โรงเรียนบ้านแม่โม่กซ์ โรงเรียนบ้านบ่อน้ำร้อน

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

6.2 ครูในสถานศึกษานำผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปกำหนดเป็นแผนในการพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาของสถานในกลุ่มเครือข่ายให้มีคุณภาพต่อไป

6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 นำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายการพัฒนาเครือข่ายของสถานศึกษาโดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กรูต ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ จากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดเรียงลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.4 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.5 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในศตวรรษที่ 21
3. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็น
 - 3.1 ความหมายของการศึกษาความต้องการจำเป็น
 - 3.2 ความสำคัญของการศึกษาความต้องการจำเป็น
 - 3.3 ขั้นตอนของการศึกษาความต้องการจำเป็น
 - 3.4 การจัดลำดับของการศึกษาความต้องการจำเป็น
4. บริบทการจัดการศึกษาของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กรูต ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
 - 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเครือข่ายกรูต ป่าร้อน คลองสระ
 - 4.2 ผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลากหลายได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สัμμα รธนินธ์ (2560) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายฝ่าย ร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา ประกอบด้วย ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหาร สถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหาร วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

สุวัชชัย มงคลธง (2566) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษาและคณะบุคคลต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อวางแผนการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษาในหลักการบริหารงาน 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อวางแผนการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษาตามขอบข่าย 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การ

บริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสามารถอยู่ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลากหลายได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้
 สัมมา ธรนิธย์ (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนภารกิจหน้าที่หลักของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานศึกษามาใช้เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เพื่ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพ รวมถึงสถานศึกษาสามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งตอบสนองต่อการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาที่ดีส่งผลต่อความสำเร็จล่งในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา ก่อให้เกิดการยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษานำมาซึ่งการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จต่อการจัดการศึกษา

ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความ สำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ในการประสาน ส่งเสริม กิจกรรมต่างๆ ให้กับผู้เรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ให้กิจกรรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตรงตามวัตถุประสงค์ที่ ทางสถานศึกษาตั้งไว้

Fullan (2005) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากในการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการศึกษา การบริหารการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในทางการศึกษา ผ่านทางการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาทักษะของบุคลากรทางการศึกษา การบริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายขององค์กร, การจัดการทรัพยากรทั้งบุคลากรและงบประมาณ, การสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งหวังให้การศึกษามีคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาของคนในชาติ การบริหารที่เป็นระบบและการสนับสนุนทั้งจากบุคลากรและงบประมาณมีบทบาทสำคัญในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้ไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษายังมีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ผ่านการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาทักษะของบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการจัดการทรัพยากรและสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้

1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนดกฎกระทรวงในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 ด้านคือ
 - 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
 - 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
 - 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
 - 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
 - 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 - 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - 1.9 การนิเทศการศึกษา
 - 1.10 การแนะแนว
 - 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 - 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 - 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
 - 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
 - 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
 - 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
 - 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 ด้านคือ
 - 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณ
 - 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
 - 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

สิ่งก่อสร้าง

- 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ
- 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 ด้านคือ

ศึกษา

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4. ด้านการบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 ด้านคือ
 - 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 4.8 การดำเนินงานธุรการ
 - 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 4.11 การรับนักเรียน
 - 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
 - 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
 - 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 4.15 การทัศนศึกษา
 - 4.16 งานกิจการนักเรียน
 - 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ขอบข่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

1.4 การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งมีนักวิชาการได้สรุปเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

พิกุล นามสูง (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ ปรับกระบวนการบริหารสถานศึกษา และผู้ที่เป็นกลไกสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ทักษะ คือ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขันและทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

สมหมาย อ่าดอนกลอย (2556) ได้กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และ 3.ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะที่เติมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

สร้อยสุดา ศุภมาตย์และทับทิมทอง กอบบัวแก้ว (2566) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารการศึกษามุ่งความสำเร็จของงานให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีทักษะการสื่อสารที่ดี เข้าใจง่าย และชัดเจน 2) มีทักษะความคิดสร้างสรรค์และความคิดรวบยอด

สามารถวิเคราะห์ปัญหา ดีความ แปลความของข้อมูล และคิดแนวทางการแก้ปัญหา เทคนิควิธีการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสร้างสรรค์ 3) มีทักษะการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้รอบรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน 4) มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกับผู้อื่น และใช้กระบวนการทำงานแบบระบอบประชาธิปไตย สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะและทักษะการจัดการเรียนรู้ 3Rs8Cs

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปในการจัดการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำทางและเป็นกลไกในกระบวนการนี้ ประกอบด้วย 4 ทักษะ คือ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สามารถทนต่อการแข่งขันและทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative or participatory management) ที่ผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินถา ศิริวรรณ (2560) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการที่บุคคลผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกที่ได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ร่วมวางแผนโครงการ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลองค์กรภายใต้พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยที่จะเป็นที่ยอมรับ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

พรธณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีอิสระทางความคิดและมีส่วนร่วมในการเลือกเป้าหมายวางแผน รับผิดชอบจัดตารางการทำงาน และการประเมินผล พร้อมทั้งสามารถรับทราบข้อมูลข่าวสารเพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมายขององค์กรได้

อมรภัค ปิ่นกำลัง (2562) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็น การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหา ร่วมกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ พร้อมทั้งร่วมดำเนินการตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน และควมมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ดำเนินงานมีประสิทธิภาพและ บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

พรเทพ เหมรณนัท (2564) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็ทางตรง หรือทางอ้อม ซึ่งการที่ใ้บุคคลมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่ง สำคัญ และจำเป็นยิ่งสำหรับสถานศึกษา ทั้งนี้การปฏิบัตินั้นมีความไม่เข้าใจหรือเกิดความรู้สึกว่า ตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานและไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ สถานศึกษา แล้ว การบริหารงานของสถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก

Dessler (1985 อ้างถึงใน สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2560) ได้สรุปความหมาย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการกระตุ้นให้ที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในองค์การ

Cohen and Uphoff (1980 อ้างถึงใน พรเทพ เหมรณนัท, 2564) ได้สรุป ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องกันของแต่ละบุคคลเพื่อการปรับปรุง สถานะความเป็นอยู่ในสถานการณเดียวกัน

Keith & Girling (1991 อ้างถึงใน สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2560) ได้สรุป ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ งานในหน่วยงาน บุคลากรจะเริ่มมีส่วนร่วมจากการกำหนดเป้าหมายขององค์การช่วยแก้ปัญหา ร่วมตัดสินใจกับหน่วยงานเช่นเดียวกับการตัดสินใจของตนเอง มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน และหน่วยงาน มีการสนับสนุนเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Swansgurg (1996 อ้างถึงใน วิบูลอร นิลพิบูลย์, 2563) ได้สรุปความหมายของการ บริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการบริหารแบบกระจายอำนาจ การตัดสินใจโดยมีการมอบหมายจาก ผู้จัดการระดับสูง ลงไปสู่พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ และหน้าที่ของการมอบอำนาจ และภาระงาน รวมถึงความรับผิดชอบที่พนักงานต้องยอมรับและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานที่เน้นการเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย เกณฑ์มาตรฐาน วางแผน ดำเนินการ ติดตามประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนา รวมถึงกระตุ้นและสร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารองค์การในปัจจุบันมีหลายฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานได้เต็มที่

สุรินทร์ แก้วมณี (2558) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ศรัณย์ เจียรนัย (2558) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน การสร้างองค์การไปสู่เป้าหมายและ ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ช่วยเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น เป็นสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี และเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน

Hack, Candoli & Ray (1995 อ้างถึงใน พรเทพ เหมรานนท์, 2564) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพลังสำคัญที่ขับเคลื่อนมาสู่ระบบบริหารในโรงเรียนอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผน ให้ผู้ปกครอง ประชาชน นักเรียน ทีมงาน และคณะกรรมการโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างง่าย และสะดวกยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพลังสำคัญที่ขับเคลื่อนการทำงานที่ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้มีความสุขจิตดี เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงศักยภาพและความสามารถ ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย รวมถึงช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเริ่มมาจากยุคมนุษย์สัมพันธ์ ยุคพฤติกรรมศาสตร์และยุคสมัยใหม่มีทฤษฎีบริหารที่ถือเป็นทฤษฎีพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ

บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการปรับปรุงวิธีดำเนินงาน กระบวนการผลิต เพื่อให้มีผลิตผลขององค์กรเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพสูงขึ้น ดังนี้ (สุทธิวรรณ ตันติรัตนวงศ์, 2560)

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy Needs) มาสโลว์อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจและบุคลิกภาพในปี 1954 ซึ่งเริ่มจากปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิต เป็นความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการบรรลุถึงศักยภาพของตนเอง แนวคิดของ มาสโลว์เห็นว่าการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

2) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Intrinsic Motivation) ในปี 1966 เฮิร์ซเบิร์ก กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีปัจจัยสำคัญ 2 อย่างคือ ปัจจัยจูงใจให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการภายในของบุคคล เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ส่วนอีกปัจจัยหลังเป็น ปัจจัยชำระรักษาที่มาจากภายนอกบุคคล เช่น เงินเดือน เงื่อนไขการทำงาน ความก้าวหน้าในอนาคต ฯลฯ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ต้องจูงใจในทางบวกจะทำให้บุคคลที่มีความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้าเป็นลบจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ

3) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Y) ในปี 1960 แมคเกรเกอร์เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรออกเป็นสองประเภทเรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยทฤษฎี X ผู้บริหารจะมองพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรโดยทั่วไป เช่น ไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ ชอบที่จะให้ผู้อื่นชี้แนะบังคับให้ทำงาน ทฤษฎี Y พฤติกรรมจะมาจากแรงจูงใจภายใน ของตนเองในการทำงาน เช่น สามารถควบคุมตนเองให้ทำงานได้มีความรับผิดชอบ ชอบทำงาน ฯลฯ ตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์สามารถนำไปใช้โดยศึกษาพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมตามทฤษฎี X ให้มีส่วนร่วมในการทำงานได้โดยการสั่งการและควบคุมอย่างใกล้ชิด ถ้าเป็นทฤษฎี Y ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น ในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มที่ไมใช่การบังคับให้โอกาสในการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ทฤษฎีการบริหาร 4 แบบของลิเคอร์ท (Likert's Four System of Management) ปี ค.ศ. 1961 ลิเคอร์ท และคณะ ได้ศึกษาผลผลิตขององค์กรที่เกิดมาจากความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารที่ยึดผู้ปฏิบัติเป็นศูนย์กลาง (Employee Centered) จะมีผลผลิตสูงกว่าผู้บริหารที่มีความเป็นศูนย์กลาง (Job Centered) ลิเคอร์ทได้เสนอการบริหาร 4 ระบบ ดังนี้

(1) ระบบใช้อำนาจเผด็จการเต็มที่ (exploitative authoritative) ระบบนี้ ผู้บริหารเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน ไม่รับฟังความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงาน การตัดสินใจจะมาจาก ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ

(2) ระบบใช้อำนาจเผด็จการบางโอกาส (benevolent authoritative) ระบบนี้ ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานได้เป็นครั้งคราว ส่วนใหญ่ยังมาจากผู้บริหารระดับสูงขององค์การ

(3) ระบบกลุ่มที่ปรึกษา (consultative group) ระบบนี้ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานได้เป็น ครั้งคราว ส่วนใหญ่ยังมาจากผู้บริหารระดับสูงขององค์การ

(4) ระบบกลุ่มมีส่วนร่วม (participative group) ระบบนี้ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานมาก ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการตัดสินใจร่วมกันที่มาจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติทั้งองค์การ ซึ่งการบริหารระบบนี้จะสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมากในการบริหารงานขององค์การ

5) ทฤษฎีแซต (Theory Z) วิลเลียม โอชิ เป็นผู้เสนอทฤษฎีนี้เป็นการบริหารแบบ มี ส่วนร่วมของญี่ปุ่นที่เริ่มในโรงงานอุตสาหกรรมที่พนักงานถูกว่าจ้างจนเกษียณออกจากงาน ทฤษฎีนี้ มี ประเด็นที่สำคัญในเรื่องการบริหาร (management) ต้องมาจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนในเรื่องความปลอดภัยและสวัสดิการมี การพัฒนาทีมงาน (staff) พัฒนาทักษะ (Skills) ภาพรวมโดยการฝึกอบรมและการหมุนเวียนและ แลกเปลี่ยนกันทำงาน มีค่านิยมวัฒนธรรมการทำงานหรือวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดย พนักงานมีความรับผิดชอบ มีวินัย ในตนเอง มีความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับระบบ โครงสร้างและยุทธวิธี โดยระบบจะเน้น จะเขียนผ่านข่าวสารภายในองค์การ การวางแผนงาน และยุทธวิธี เป็นแผนปฏิบัติงานในองค์การ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมค เกรเกอร์ ทฤษฎีการบริหาร 4 แบบของลิเคอร์ท และทฤษฎีแซต (Theory Z)

2.4 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมีหลายรูปแบบทั้งการมีส่วนร่วมโดยตรงและการมีส่วนร่วมทางอ้อม หรือการมีส่วนร่วม ร่วมผ่านกลุ่มทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของการมีส่วนร่วมที่มีหลายลักษณะ ได้แก่ การร่วม รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมแบ่งปันผลประโยชน์ และ ร่วมติดตามประเมินผลงานของ องค์การ โดยมีนักวิชาการสรุปรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

สุทธิธรรม ตันตริจนาวงศ์ (2564) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมี 2 แบบคือ

1. แบบการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงที่เปิดการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหาการทำงานร่วมกับผู้บริหาร โดยเข้าร่วมกิจกรรมโดยตรงหรือผ่านทางกลุ่มคณะทำงาน

2. แบบการมีส่วนร่วมเทียมที่ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในองค์กรไม่เต็มใจไม่สนใจไม่เห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารใช้อำนาจและบทบาทในการควบคุมการทำงาน การมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นเป็นการบังคับมากกว่าการสมัครใจร่วมทำงาน ทำให้ผลผลิตไม่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 6 รูปแบบ ได้แก่ (1) การบริหารแบบปรึกษาหารือ (2) การบริหารแบบประชาธิปไตย (3) การบริหารแบบคณะทำงาน (4) การบริหารแบบให้ ข้อเสนอแนะ (5) การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (6) การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมการบริหาร ทั้งนี้รูปแบบทั้งหกสอดคล้องแนวคิดของ Keith (1981, p. 162-167 อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559) ที่ได้สรุปว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 6 แบบ ดังนี้

2.1 การบริหารแบบปรึกษาหารือ (Consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหาร ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดใน ประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา แต่โดยทั่วไปมักกระตุ้นให้คิดในแง่มุมที่สนับสนุนความคิดของตนเอง หลังจากนั้นจึงตัดสินใจ การบริหารแบบนี้ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกันลูกน้องแต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้คือ การที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะเห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์

2.2 การบริหารแบบประชาธิปไตย (Democracy management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิด จากกลุ่มให้เป็นประโยชน์โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียงหนึ่งเท่ากัน (one man-one vote) การตัดสินใจมาจากของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น และโน้มน้าวคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามผู้บริหารแบบประชาธิปไตยทางใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้ กรณีที่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

2.3 การบริหารแบบคณะทำงาน (Work committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตลงต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถใช้การบริหาร แบบคณะทำงานเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะทำงานให้มีความรู้ที่ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไข ปรับปรุง โดยปกติคณะทำงานจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารและพนักงานแต่ก็อาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ โดยคณะทำงานอาจเป็นคณะทำงานกลุ่มๆ หรือ

คณะกรรมการใหญ่ที่ให้คนงานทุกคนร่วมเป็นคณะกรรมการก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างของคณะกรรมการได้แก่ คณะทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะทำงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ คณะทำงานเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

2.4) การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (Suggestion programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่น ส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้หน่วยงานจะได้รับความคิดและวิธีการต่างๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนาางานของหน่วยงานได้ โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

2.5) การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (Middle management committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางเพื่อการแก้ปัญหาที่ วิธีการนี้จำเป็นจะต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหารที่สูงกว่า การศึกษาปัญหาก็ต้องกระทำอย่างจริงจัง รอบคอบระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดไปสู่การปฏิบัติ

2.6) การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมการบริหาร (Codetermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย วิธีการนี้เริ่มมีครั้งแรกในเยอรมันตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1940 และต่อมาได้กระจายไปยังประเทศอื่น ๆ สำหรับอัตราส่วนของตัวแทน จากฝ่ายคนงานนั้นไม่ตายตัว บางประเทศอาจกำหนดให้มีอัตราส่วน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหารบางประเทศที่กำหนดจำนวนไว้แน่นอนว่าให้มีตัวแทนเพียง 2 คนเท่านั้น แต่บางประเทศก็กำหนดไว้ถึงกึ่งหนึ่งของกรรมการบริหารสามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วมแบบมีส่วนร่วม 6 รูปแบบของ Keith Davis
ที่มา : ทับทิม แสงอินทร์. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา จังหวัด
สุพรรณบุรี. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมี 2 แบบคือ 1) แบบการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงที่เปิดโดยเข้าร่วมกิจกรรมโดยตรงหรือผ่านทางกลุ่มคณะทำงาน และ 2) แบบการมีส่วนร่วมเทียมที่ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในองค์กรไม่เต็มใจไม่สนใจไม่เห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารใช้อำนาจและบทบาทในการควบคุมการทำงาน โดยสามารถแบ่งรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 6 รูปแบบ ได้แก่ (1) การบริหารแบบปรึกษาหารือ (2) การบริหารแบบประชาธิปไตย (3) การบริหารแบบคณะทำงาน (4) การบริหารแบบให้ ข้อเสนอแนะ (5) การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง และ (6) การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมการบริหาร

2.5 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในศตวรรษที่ 21

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Swansbuge (1996) และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2564) ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน 3) การยึดมั่นผูกพัน และ 4) การไว้วางใจกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนี้ อมศิริ ดิสสร (2558) สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) หมายถึง สิ่งที่เป็นจุดหมายปลายทาง สิ่งที่มีมุ่งให้เกิดขึ้นหรือสิ่งที่ต้องจัดทำให้ปรากฏ เขารัตน์ ศรีวิสุธา (2558) สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง ซึ่งทำในลักษณะคณะกรรมการหรือการประชุม และยอมรับในข้อเสนอของการประชุม เพื่อให้การทำงานมีทิศทางเดียวกันและมีความรับผิดชอบร่วมกัน

ไพฑูรย์ หงษ์วีไล (2561) สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันแก้ปัญหาและปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจนร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของโรงเรียน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2564) ได้สรุปว่า การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ คือ การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้ง ที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือ

เป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

Swansberg (1996 อ้างถึงใน สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์, 2564). สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน มีทิศทางการทำงานเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันย่อมขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ที่ส่งผลต่อผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการ ร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงาน รวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาและปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

2. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ดังนี้
ไพฑูรย์ หงษ์วิไล (2561) สรุปได้ว่า ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง ทุ่มเท และเต็มใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีอิสระในการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ สามารถเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเอง

วรลักษณ์ มากศิริ (2562) สรุปได้ว่า ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในการปฏิบัติงานใด ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยพนักงานสามารถมีอิสระในการตัดสินใจตั้งแต่การจัดตารางการทำงาน กำหนดหลักเกณฑ์ในการทำงานและวิธีการในการทำงาน

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) สรุปได้ว่า ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยพนักงานได้ใช้ความคิดได้ตัดสินใจด้วยตนเอง และสามารถจัดตารางงานของตนเองได้อย่างเต็มที่

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2564) ได้สรุปว่า ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็น อิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

Swansberg (1996 อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559) ได้สรุปว่า ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้(autonomy) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

Steer (1977 อ้างถึงใน ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน, 2560) สรุปได้ว่า ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานในหน้านั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้และความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน ปิยะมาภรณ์ กุ๊กติโตเมตรี, 2558) พ.ศ. ไม่ตรงกับบรรณานุกรมสรุปได้ว่า ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน

สรุป ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีอิสระในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การจัดการเวลาทำงาน การลงมือปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไข และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

3. การยึดมั่นผูกพัน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการยึดมั่นผูกพัน ดังนี้

จงกล ดาวเรือง (2560) สรุปได้ว่า การยึดมั่นผูกพัน (commitment) หมายถึง ความรู้สึกด้านจิตใจของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เหนียวแน่นต่อองค์กร โดยมีการยอมรับปฏิบัติตามค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่ ทุ่มเทในการทำงานรวมทั้งมีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร

จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) สรุปได้ว่า การยึดมั่นผูกพัน (commitment) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร หรือมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ระดับความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อองค์กรจะทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามของตนเองให้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ไพฑูรย์ หงษ์วิไล (2561) สรุปได้ว่า การยึดมั่นผูกพัน (commitment) หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตร และร่วมปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างใกล้ชิด ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความท้าทายและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และยินดีปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จ

จันทร์จิรา ท่วมยัง (2562) สรุปได้ว่า การยึดมั่นผูกพัน (commitment) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่องาน และเป็นสภาวะด้านจิตใจที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ รู้สึกมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ มีพลัง มีความทุ่มเท มีความยึดติดกับงาน รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย ค่อนข้างมีความคงทน ค่อนข้างไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2564) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กรมีความรู้สึก เป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

ปรีญาพร สันติวานิช, ปุณิสิตา พุทธกุลสมศิริ และ มณฑิตา ศรีนคร (2565, น. 85) สรุปได้ว่า การยึดมั่นผูกพัน (commitment) หมายถึง เป็นความรู้สึกที่บุคลากรรู้สึกมีพลังในการทำงาน รู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Swansberg (1996 อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559) ได้สรุปว่า ความผูกพัน (Commitment) การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติ ร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลใน องค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

สรุปได้ว่า การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกทางด้านจิตใจของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้ความพยายามของตนเองและการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การไว้วางใจกัน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการไว้วางใจกัน ดังนี้

ไพฑูรย์ หงษ์วิไล (2561) สรุปได้ว่า การไว้วางใจ (trust) หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และร่วมตัดสินใจในการบริหารงานของโรงเรียน มีการมอบหมายการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสามัคคี ร่วมกันสร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร บุคลากรยอมรับฟังข้อเสนอแนะ และชื่นชมความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และร่วมกันตรวจสอบติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียน

มัลสุรีย์ มณีมาศ (2562) ได้สรุปว่า การไว้วางใจ (trust) หมายถึง ความเชื่อมั่นหรือความคาดหวังในแง่บวกของบุคคล ๆ หนึ่งที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมองว่าจะได้รับการปฏิบัติกับบุคคลนั้น หากได้รับตามที่คาดหวังจะส่งผลให้เชื่อมั่นไว้ความไว้วางใจเพิ่มขึ้น เมื่อความคาดหวังในแง่บวกได้รับการสนองตอบหรือเป็นจริงแต่ความไว้วางใจจะลดลงหากความคาดหวังในแง่บวกนั้นไม่ได้รับการตอบสนองหรือตอบสนองได้ในระดับที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง กล่าวคือ เราจะไว้วางใจกับคนที่แสดงออกกับเราตรงตามความคาดหวังในแง่บวกของเราว่าบุคคลที่เราไว้วางใจจะเต็มใจ และสามารถกระทำในสิ่งที่เราคาดหวังได้บรรลุผลสำเร็จ

ชูชาติ พวงสมจิตร (2564) ได้สรุปว่า ความไว้วางใจ เป็น แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ ดาเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว

อัญเรศน์ ตูละ (2564) ได้สรุปว่า การไว้วางใจ (trust) หมายถึง ความไว้วางใจคือการเชื่อมั่นคุณค่าเป้าหมายขององค์การรวมถึงมีความต้องการอย่างมากที่จะอยู่ร่วมกับองค์กร และพร้อมจะยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Rotter (1971) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา จากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ

Mayer, Davis, & Schoorman (1995) ได้สรุปว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความตั้งใจกระทำต่อผู้อื่นบนพื้นฐานความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยงและการพึ่งพากัน

Swansberg (1996 อ้างถึงใน สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์, 2564) ได้สรุปว่า การไว้วางใจ (trust) เป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมจากผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจ จากผู้บริหาร

สรุปได้ว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง ความเชื่อมั่นหรือความคาดหวังในแง่บวกของบุคคล ๆ หนึ่งที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยน ปรัชญาหรือ และตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะและร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็น

3.1 ความหมายของการศึกษาความต้องการจำเป็น

กจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา (2557) การประเมินความต้องการจำเป็น คือกระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบ หรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยกำหนดแนวทางแก้ไขสิ่งที่ต้องการจำเป็นให้ถึงเป้าหมาย แล้วหาช่องว่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นเพื่อแก้ไขจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วน และความเหมาะสมเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาต่อไป

อัญชลี เรือนแก้ว (2560) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการเพื่อระบุช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำช่องว่างดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญ แล้วเลือกความต้องการจำเป็นนำไปแก้ไขต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2562) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเป็นเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือ การเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

สรุป การศึกษาความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบ ระบุช่องว่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อแก้ไขและพัฒนาาระบบหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เริ่มจากกำหนดแนวทางแก้ไขจากช่องว่างดังกล่าว จากนั้นจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาต่อไป กระบวนการนี้ช่วยสร้างความรับผิดชอบร่วมและลดความขัดแย้ง และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์และเป็นทางบวกในองค์กร เนื่องจากการประเมินนี้เป็นฐานสำคัญในการพัฒนากระบวนการและผลลัพธ์ขององค์กรในที่สุด

3.2 ความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีดังนี้ สุวิมล ว่องวานิช (2562, น. 29)

1. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์

2. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง และสนองความต้องการขององค์กร

3. การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้นๆ

3.3 ขั้นตอนของการศึกษาความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) กล่าวถึงกระบวนการการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์จึงประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)
 - 1.1 วัตถุประสงค์เพื่อระบุความต้องการจำเป็น
 - 1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง/ กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.3 ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง วิธีรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับ
 - 1.4 เสนอความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ
 - 1.5 เสนอผล/ นำไปใช้และ/ วิเคราะห์สาเหตุ/ แนวทางแก้ไข
2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ
 - 2.1 วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น
 - 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง/ กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง วิธีรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.4 เสนอสาเหตุความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ
 - 2.5 เสนอผล/ นำไปใช้และ/ วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา
3. การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ประเมินทางเลือกสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะนำไปกำหนดความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการแก้ไข
 - 3.1 วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกของความต้องการจำเป็น
 - 3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง/ กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.3 ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง วิธีรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.4 เสนอทางเลือกความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ
 - 3.5 นำไปสู่การกำหนดแผนงาน และนำไปสู่การปฏิบัติ

Witkin & Altrichuld (1995 และ 2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ (Three-Phase Plan)

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน หรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขต และประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูล ระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแผนงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำประเมินการประเมินความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุ ผลลัพธ์และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้ และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ

3.4 การจัดลำดับของการศึกษาความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558 อ้างถึงใน ธัญชนก ศิริโสภิตกุล 2558) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัด เรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อนภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มี จำกัด

ในปัจจุบันการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูล แบบการตอบสนองคู่ ที่มีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้

ทั้งนี้ ในการประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างเป็นกลุ่มวิธี ที่นิยมใช้มากมีรากฐานมากจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการ รวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I = \text{Importance}$) ของ ข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอก ระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อ รายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล ($D = \text{Degree of Success}$) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Is” โดยสูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละ

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้

$$PNI = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นงลักษณ์วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวัง

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

4. การวิเคราะห์แมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง และสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้แบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง – ต่ำที่กำหนด หรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมเป็นจุดตัด (Cut – off Score)

4. บริบทการจัดการศึกษากลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเครือข่ายกรูด ป่าร้อน คลองสระ

โรงเรียนเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ ประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมด 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดวังไทร โรงเรียนวัดคงคาล้อม โรงเรียนบ้านคลองสระ โรงเรียนบ้านคีรีรอบ โรงเรียนบ้านม่วงลิบ โรงเรียนกำสนประชาสรรค์ โรงเรียนวัดเขานางเภา โรงเรียนบ้านกำสนราษฎร์อุทิศ โรงเรียนบ้านไสใน โรงเรียนบ้านแม่โมกข์ โรงเรียนบ้านบ่อน้ำร้อน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ปัจจุบันโรงเรียนโรงเรียนเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ เป็นกลุ่มการดูแลการจัดการศึกษาภายใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจสำคัญคือ การจัดการศึกษาระดับก่อน ประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับให้กับนักเรียนที่มี อายุย่างเข้าปีที่ 7 ถึงอายุย่างเข้าปีที่ 16 ได้เข้าเรียนอย่างทั่วถึงตามพระราชบัญญัติการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ. 2542 วัตถุประสงค์เฉพาะของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ เพื่อ ดำเนินงานกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลอง สระ นี้ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและ ทักษะจำเป็นพื้นฐานตามแนวปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเพื่อ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

1) สภาพชุมชนบริเวณรอบโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระมี ลักษณะเป็นชุมชนแบบชุมชน ชนบท บริเวณใกล้เคียงโดยรอบ ประกอบด้วย วัด โรงเรียนบาลสงเสริม สุขภาพตำบล และบ้านเรือน ชุมชน อาชีพหลักของชุมชน คือการทำการเกษตรกรรม เกี่ยวกับสวน ยางพารา เนื่องจากสภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เป็นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำของระบบชลประทานทั่วถึง ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จัก โดยทั่วไปมี ลักษณะเช่นเดียวกับท้องถิ่นทั่วไปในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานีไม่มีประเพณีวัฒนธรรมที่เป็น จุดเด่นของ ท้องถิ่นเอง

2) ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษาปีที่ 6) อาชีพหลักคือเกษตรกรรม (คิดเป็นร้อยละ 70) ส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ (คิดเป็นร้อยละ 98) รายได้ของครอบครัวเฉลี่ย 40,000 บาทต่อปี จำนวนสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 4 คนต่อครอบครัว

3) โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

ปัจจัยที่เป็นโอกาสเอื้อให้โรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ ดำเนินงานตามพันธกิจได้ดี คือ อยู่ใกล้แหล่งการเรียนรู้ เช่น วัด อุทยานแห่งชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้เรียนยังได้เรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยีและการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด/เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของโรงเรียนใน กลุ่มโรงเรียน กรูด เครือข่าย ป่าร้อน คลองสระได้แก่ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ครอบครัว แยกแยก อัตรากำลังครูขาดแคลน ตามสาขาวิชา และงบประมาณไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการ

4.2 ผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้กำหนดพันธกิจและ เป้าประสงค์ ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มุ่งมั่นพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
2. เสริมสร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
5. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
6. บริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซื่อสัตย์ สุจริต อยู่อย่างเพียงพอ มีจิตสาธารณะ มีความเป็นพลเมืองที่ดีมีภูมิคุ้มกัน มีสุขภาวะที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ
2. ผู้เรียนมีทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
3. ผู้เรียนมีทักษะด้านการคิด การแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และทักษะอาชีพ สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมตามสมรรถนะและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
5. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
6. ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และใช้เป็นเครื่องมือด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. สถานศึกษาเข้มแข็ง จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นแบบอย่างได้

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ

เครือข่ายฯ ได้ดำเนินงานตามพันธกิจและเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยกำหนดให้มีโครงการดังต่อไปนี้

เครือข่ายฯ ได้กำหนดให้มีโครงการที่แสดงถึงการมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

4.3.1 โครงการเข้าค่ายพักแรมและเดินทางไกล ลูกเสือเนตรนารีสามัญ เครือข่ายกรุด ป่าร้อน คลองสระ ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจข้อที่ 6 เรื่อง บริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้มีนิสัยในการสังเกตจดจำ เชื่อฟัง และพึ่งพาตนเอง 2) เพื่อให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 3) เพื่อให้บำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์ 4) เพื่อให้รู้จักการทำงานฝีมือและฝึกฝนการทำงานกิจกรรมต่างๆ ตามความเหมาะสม 5) เพื่อให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณีวัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศชาติ ผู้เข้าร่วม คือ นักเรียนโรงเรียนในเครือข่าย กรุด ป่าร้อนและคลองสระ จำนวน 250 คน จากแบบประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการเข้าค่ายพักแรมและเดินทางไกล ลูกเสือเนตรนารีสามัญ เครือข่ายกรุด ป่าร้อน คลองสระ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักเรียนรู้สึกสนุกกับกิจกรรมที่จัดขึ้นในค่าย อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 4.71429) รองลงมา วิทยากรในดำเนินค่าย (มีค่าเฉลี่ย 4.55952) นักเรียนได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะลูกเสือมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ย 4.5119) ส่วน นักเรียนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างอยู่ค่ายได้ และสถานที่จัดค่ายโดยรวม (ที่พัก ห้องน้ำ พื้นที่จัดกิจกรรม การเดินทางไกล เป็นต้น) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.02)

4.3.2 โครงการแข่งขันกีฬา กรีฑานักเรียนเครือข่ายกรุด ป่าร้อน คลองสระ ครั้งที่ 23 ประจำปี 2566 ซึ่งสอดคล้องกับเป้าประสงค์ข้อที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซื่อสัตย์ สุจริต อยู่อย่างเพียงพอ มีจิตสาธารณะ มีความเป็นพลเมืองที่ดีมีภูมิคุ้มกัน มีสุขภาพที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพทางด้านการกีฬา ส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และห่างไกลยาเสพติด 2) เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ให้รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย และ 3) เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความสามารถในด้านการกีฬา และพัฒนาคุณของการกีฬาในระดับท้องถิ่นเพื่อมุ่งสู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ผู้เข้าร่วม คือ ครู นักเรียนและประชาชนเข้าร่วมแข่งขันกีฬา-กรีฑา นักเรียนในเครือข่าย กรุด ป่าร้อนและคลองสระ จำนวน 500 คน จากแบบประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการแข่งขันกีฬา กรีฑานักเรียนเครือข่ายกรุด ป่าร้อน คลองสระ ประจำปี 2566 โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ แข็งแรง และได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมาคือ

นักเรียนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมการแข่งขันกีฬาเครือข่ายในครั้งนี้ได้ดี (มีค่าเฉลี่ย 4.36) และ นักเรียนมีนิสัยรักการออกกำลังกาย มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย โดยใช้กีฬาเป็นสื่อ (มีค่าเฉลี่ย 4.35) ส่วนสถานที่ที่ใช้ในการแข่งขันกีฬาเครือข่าย มีความเหมาะสมค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.02)

4.3.3 โครงการยกระดับคุณภาพผู้เรียนเพื่อการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ (NT) ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจข้อที่ 6 เรื่อง บริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนเพื่อการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ผู้เข้าร่วม ครูบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทั้งหมด 11 โรงเรียน จำนวน 200 คน จากแบบประเมินความพึงพอใจในโครงการยกระดับคุณภาพผู้เรียนเพื่อการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (NT) โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 4.75) รองลงมา การเอาใจใส่ดูแลจากคณะครูและครูที่สอนระดับชั้น ป.3 (มีค่าเฉลี่ย 4.6) สถานที่ในการจัดกิจกรรม (มีค่าเฉลี่ย 4.53) และระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหาที่ใช้ในการติว (NT) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.45)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ทับทิม แสงอินทร์ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกัน

นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับบรรณาธิการของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, $SD = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.57$) ความผูกพันที่จะปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.33$) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.42$) และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.42$) ตามลำดับ

ศศิธร ศรีทองคำ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจ ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตามลำดับ

อมรรัตน์ กงกบ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยหลวง จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยหลวง จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยหลวง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การไว้วางใจ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความยึดมั่นผูกพัน ตามลำดับ การเปรียบเทียบระดับการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยหลวง จังหวัดเชียงราย โดยรวมทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

คมสัน แข็งแอ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

หนองบัวลำภู เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีแนวทางการพัฒนาคือการประชุมปรึกษาหารือ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการทบทวนหลังปฏิบัติงาน 2) ด้านความยึดมั่นผูกพันผู้บริหารการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมีแนวทางการพัฒนาคือ มอบหมายงานรวมทั้งมอบอำนาจในการตัดสินใจ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดภาระงานหลักและร่วมกันประเมินผล 4) ด้านการไว้วางใจกัน มีแนวทางการพัฒนา คือ มีการสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีการสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

บุญยวีร์ รวีเลิศศิริกุล (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การไว้วางใจกัน และความยึดมั่นผูกพัน

ไพฑูรย์ หงษ์วิไล (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$), ($SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ อันดับแรกคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$), ($SD = 0.59$) อันดับสองคือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$), ($SD = 0.60$) อันดับสามคือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$), ($SD = 0.54$) และอันดับสี่คือ ด้านการไว้วางใจกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$), ($SD=0.59$) ตามลำดับ

หฤทธิ์ เขียวสะ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

อมรภาค ปิ่นกำลัง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและการไว้วางใจกัน 2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน ส่งเสริมการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ร่วมงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน 2) ความยึดมั่นผูกพัน ให้การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้วยการเปิดโอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุง พัฒนาการ ดำเนินงาน มีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล โดยใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกัน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาของโรงเรียนตามแผนดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป

ธีรภัทร โคตรบรรเทา (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพศึกษากลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายฯ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายฯ ในปีการศึกษา 2563 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 157 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size) โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน วิเคราะห์ข้อมูลใช้โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายฯ พบว่าความต้องการจำเป็น

PNImodifiedในภาพรวมเท่ากับ 0.645 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการประเมินผล ด้านการดำเนินงาน ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเท่ากับ 0.85,0.43,0.66,0.52,0.82 และ 0.59 ตามลำดับ 2)แนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายฯ มี 6 ด้าน เรียงลำดับตามความต้องการที่จะพัฒนาสูงสุดประกอบด้วย ด้านการตัดสินใจด้านการจัดสรรผลประโยชน์ด้านการประเมินผล ด้านความรับผิดชอบ ด้านการดำเนินงาน และด้านการแสดงความคิดเห็น

โกศล เย็นสุขใจชน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ความยึดมั่นผูกพันและการไว้วางใจกัน

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Tsvara & Mungofa (2014) การจัดการแบบมีส่วนร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน กำลังค้นพบมากขึ้นทางเข้าไปในโรงเรียน สิ่งนี้บ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่สำหรับครูและโรงเรียนจำนวนมากครูใหญ่ที่อาจนำไปสู่การเพิ่มหรือลดขวัญกำลังใจและงานของครูความพึงพอใจ. บทความนี้ศึกษาประสิทธิภาพของการจัดการแบบมีส่วนร่วมในฐานะกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้ทำการศึกษาเมื่อวันที่โรงเรียนมัธยมอีสิบสี่แห่งใน Dzindi Circuit ของเขต Vhembe ใน Limpopo จังหวัด. การศึกษาวิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เป็นแนวทางเครื่องมือวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียนและครูของโรงเรียนตัวอย่างจำนวน 24 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและแบบสโนว์บอลในการสุ่มตัวอย่าง ผู้เข้าร่วมการวิจัยจากโรงเรียน 12 แห่งที่ใช้การจัดการแบบมีส่วนร่วมและโรงเรียน 12 แห่งที่ไม่มีการจัดการแบบมีส่วนร่วม ผลลัพธ์เปิดเผยว่าการเกิดขึ้นของกลยุทธ์การจัดการแบบมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อร่วมกันอย่างกว้างขวางว่าการจัดการที่ประจวบประจวบและโครงสร้างการกระจายอำนาจมีผลยาวนานต่อความพึงพอใจในงานของครู การศึกษายังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการเสนอหลักสูตรการจัดการบ่อยครั้งเพื่อให้ครูที่มีคุณภาพสามารถทำได้โดยการใช้การจัดการแบบมีส่วนร่วมให้คงอยู่ในโรงเรียนของเรา

Ebunu, Akpofure Anna (2020) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในรัฐริเวอร์ส การศึกษานี้เป็นการศึกษาการจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ของรัฐมนตรีในรัฐริเวอร์ส การศึกษาได้นำการออกแบบการสำรวจเชิงพรรณนามาใช้ ประชากรของการศึกษาคือครูใหญ่ทั้งหมด 276 คน ครู 8,452 คนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐ รวมทั้งผู้ปกครองของนักเรียน 4,455 คน กลุ่มตัวอย่างคือผู้ตอบแบบสอบถาม 730 คน ประกอบด้วยครูใหญ่ 90 คน ครู 360 คน และผู้ปกครอง 280 คน ที่ได้รับการคัดเลือกจากการ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถาม 10 ข้อ เรื่อง “ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในแบบสอบถามการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา (TPSSMQ)” เครื่องมือนี้มีรูปแบบ likert สี่จุดที่ตรวจสอบแล้ว, เห็นด้วยอย่างยิ่ง (SA), เห็นด้วย (A), ไม่เห็นด้วย (D) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (SD) มีดัชนีความน่าเชื่อถือ 0.82 โดยใช้การทดสอบ Cronbach Alpha Statistical วิเคราะห์คำถามวิจัยโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสมมติฐานทดสอบโดยใช้สถิติการทดสอบ z ที่ระดับอัลฟา 0.05 ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจของโรงเรียนจะทำให้ครูมีโอกาสมากขึ้นในการบอข้อมูลในประเด็นนโยบายที่เกี่ยวข้องการสอนที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาเพิ่มเติมแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการตัดสินใจของโรงเรียนจะทำให้พวกเขามีเวทีที่เพียงพอในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปรับปรุงคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ จากการค้นพบนี้ การศึกษาแนะนำผู้จัดการโรงเรียนควรให้โอกาสครูที่มีความหมายในการบอข้อมูล ซึ่งโอกาสดังกล่าวจะช่วยให้พวกเขาตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขาเพื่อความสำเร็จของนักเรียนที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานของโรงเรียนควรให้โอกาสผู้ปกครองในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีเพิ่มความรับผิดชอบด้านทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและการสอนที่มีคุณภาพในโรงเรียน

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน 3) การยึดมั่นผูกพัน และ 4) การไว้วางใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่าย igrud ปาร์ออน คลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย igrud ปาร์ออน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 168 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย igrud ปาร์ออน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan) ได้จำนวน 118 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ขนาดสถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	ขนาดเล็ก	1	5	4
2	ขนาดกลาง	10	163	114
	รวม	11	168	118

1.3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการบริหารสถานศึกษาระดับดีมาก จำนวน 1 คน ศึกษา นิเทศน์ จำนวน 1 คน ที่ปรึกษาคณะกรรมการเครือข่าย กรูต ป่าร้อน คลองสระ จำนวน 2 คน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปี จำนวน 2 คน และตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูต ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีลักษณะเป็น

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิต (Likert) โดยค่าแต่ละระดับมีความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-reponses format) รวม

จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ

2) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน จำนวน 7 ข้อ

3) การยึดมั่นผูกพัน จำนวน 6 ข้อ

4) การไว้วางใจ จำนวน 6 ข้อ

2.1.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถาม

1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามศัพท์ ที่ใช้ในการวิจัย

3) สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย

4) นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อขอ

คำแนะนำในการปรับปรุง และแก้ไข

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระมาปรับปรุงแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก.) พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ได้ค่า IOC (Index of item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ .5 ขึ้นไป (ภาคผนวก จ)

6) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง

7) จัดพิมพ์ร่างแบบสอบถามหลังปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปใช้ทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม

8) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการทดลองใช้ (Try out) ทุกฉบับมาวิเคราะห์ หาค่าความเที่ยงโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .98 และ .96 ตามลำดับ ซึ่งผ่านเกณฑ์ .70 ขึ้นไป (ภาคผนวก ฉ)

9) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ (ภาคผนวก ค) แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสัมภาษณ์

1) สรุประดับความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 เพื่อนำมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

2) ร่างแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 นำร่างสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุง และแก้ไข

3) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

3.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือ จากบุคลากรในสังกัดเพื่อตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้

3.1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์จัดเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษา โดยผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองตามเวลาที่กำหนด

3.1.3 ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำผลการตอบไปจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในโอกาสต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล หลังจากนั้นประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อกำหนดวันเวลาในการสัมภาษณ์ตั้งแต่วันที่ 18 - 22 ธันวาคม 2566 และดำเนินการสัมภาษณ์คนละ 1 ชั่วโมง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น PNI modified (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล รวม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏผลในตาราง

ที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 118)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	21	17.80
หญิง	97	82.20
รวมเฉลี่ย	118	100.00
2. อายุ		
20-29 ปี	13	11.02
30-39 ปี	65	55.08
40-49 ปี	37	31.36
50 ปีขึ้นไป	3	2.54
รวมเฉลี่ย	118	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	106	89.83
ปริญญาโท	12	10.17
รวมเฉลี่ย	118	100.00
4. ตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	13	11.02
ครู	65	55.08
ครูชำนาญการ	26	22.03
ครูชำนาญการพิเศษ	14	11.87
รวมเฉลี่ย	118	100.00
5. ประสบการณ์ในการสอน		
น้อยกว่า 1 ปี	6	5.09
1-5 ปี	7	5.93
6-10 ปี	65	55.09
11-15 ปี	23	19.49
16-20 ปี	14	11.86
20 ปีขึ้นไป	3	2.54
รวมเฉลี่ย	118	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 82.20 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 55.08 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 89.83 มีตำแหน่งครู จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 55.08 และมีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 65 คนคิดเป็นร้อยละ 55.09

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจ 2) การยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมปรากฏดัง ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม

(n = 118)

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
		(M)	SD	ระดับ	ลำดับ	(M)	SD	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.44	0.39	มาก	4	4.99	0.04	มากที่สุด	1
2	ด้านความเป็นอิสระต่อความ รับผิดชอบในงาน	3.61	0.41	มาก	3	4.99	0.06	มากที่สุด	2
3	ด้านการยึดมั่นผูกพัน	4.02	0.14	มาก	1	4.98	0.10	มากที่สุด	3
4	ด้านการไว้วางใจ	3.64	0.48	มาก	2	4.98	0.11	มากที่สุด	4
	รวมเฉลี่ย	3.67	0.26	มาก		4.99	0.06	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.67, SD = 0.26$) และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.99, SD = 0.06$)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยึดมั่นผูกพัน ($M = 4.02, SD = 0.14$) ด้านการไว้วางใจ ($M = 3.64, SD = 0.48$) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($M = 3.61, SD = 0.41$) และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($M = 3.44, SD = 0.39$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($M = 4.99, SD = 0.66$) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($M = 4.99, SD = 0.071$) ด้านการยึดมั่นผูกพัน ($M = 4.98, SD = 0.124$) และ ด้านการไว้วางใจ ($M = 4.98, SD = 0.130$)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แต่ละด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3 - 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

(n=118)

ข้อ ที่	ด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ร่วมกัน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
		(M)	SD	ระดับ	ลำดับ	(M)	SD	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรเข้ามามีส่วน ร่วมในการกำหนด แนวทางในการบริหาร สถานศึกษา	3.43	0.50	ปาน กลาง	3	4.98	0.13	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=118)

ข้อ ที่	ด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ร่วมกัน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
		(M)	SD	ระดับ	ลำดับ	(M)	SD	ระดับ	ลำดับ
2	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรเข้ามามีส่วน ร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการกำหนด ทิศทางปฏิบัติงานใน สถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ ผลการปฏิบัติงานที่ สถานศึกษาต้องการ	3.42	0.53	ปาน กลาง	5	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหาร ครู และ บุคลากรร่วมกัน รับผิดชอบต่อผลงาน ของสถานศึกษา	3.42	0.53	ปาน กลาง	4	5.00	0.00	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรร่วมกันแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นใน สถานศึกษา	3.44	0.52	ปาน กลาง	2	4.99	0.09	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรเข้ามามีส่วน ร่วมในการปรับปรุง พัฒนาและกำหนด เป้าหมายของ สถานศึกษา	3.47	0.53	ปาน กลาง	1	4.99	0.09	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		3.44	0.39	ปาน กลาง		4.99	0.04	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.44, SD = 0.39$) และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.99, SD = 0.04$)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายข้อ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า ทุกข้ออยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($M = 3.47, SD = 0.53$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ตามลำดับ ($M = 3.44, SD = 0.52$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ($M = 3.43, SD = 0.50$) ผู้บริหารครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษา ($M = 3.42, SD = 0.53$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ ($M = 3.42, SD = 0.53$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า ทุกข้ออยู่ระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ ($M = 5.00, SD = 0.00$) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษา ($M = 5.00, SD = 0.00$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($M = 4.99, SD = 0.09$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($M = 4.99, SD = 0.09$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ($M = 4.98, SD = 0.13$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็น
อิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

(n=118)

ข้อ ที่	ด้านความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
		(M)	SD	ระดับ	ลำดับ	(M)	SD	ระดับ	ลำดับ
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน	3.79	0.57	มาก	2	5.00	0.00	มากที่สุด	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ อิสระแก่ครูและบุคลากร ในการกำหนด หลักเกณฑ์ในการ ปฏิบัติงาน	3.69	0.47	มาก	3	4.98	0.13	มากที่สุด	3
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ อิสระแก่ครูและบุคลากร ให้มีบทบาทในการวาง แผนการปฏิบัติงาน	3.52	0.50	มาก	5	4.99	0.09	มากที่สุด	2
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ อิสระแก่ครูและบุคลากร ให้มีบทบาทในการจัด ตารางเวลาทำงาน	3.32	0.47	ปาน กลาง	6	4.97	0.16	มากที่สุด	4
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ อิสระแก่ครูและบุคลากร ในการลงมือปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	3.52	0.52	มาก	5	5.00	0.00	มากที่สุด	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ อิสระแก่ครูและบุคลากร มีในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงาน	3.60	0.53	มาก	4	5.00	0.00	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n=118)

ข้อ ที่	ด้านความเป็นอิสระ ต่อความรับผิดชอบ ในงาน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
		(M)	SD	ระดับ	ลำดับ	(M)	SD	ระดับ	ลำดับ
12	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรประเมินผล การปฏิบัติงานด้วย ตนเอง	3.81	0.54	มาก	1	4.99	0.09	มากที่สุด	2
	รวมเฉลี่ย	3.61	0.41	มาก		4.99	0.06	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.61$, $SD = 0.41$) และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.99$, $SD = 0.06$)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายข้อ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า มีข้อที่อยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($M = 3.81$, $SD = 0.54$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($M = 3.79$, $SD = 0.57$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ($M = 3.69$, $SD = 0.47$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรมีในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ($M = 3.60$, $SD = 0.53$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการวางแผนการปฏิบัติงาน ($M = 3.52$, $SD = 0.50$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($M = 3.52$, $SD = 0.52$) และมีข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการจัดตารางเวลาทำงาน ($M = 3.32$, $SD = 0.47$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($M = 5.00$, $SD = 0.00$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($M = 5.00$, $SD = 0.00$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระ

แก่ครูและบุคลากรมีในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ($M = 5.00, SD = 0.00$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการวางแผนการปฏิบัติงาน ($M = 4.99, SD = 0.09$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($M = 4.99, SD = 0.09$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ($M = 4.98, SD = 0.13$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการจัดตารางเวลาทำงาน ($M = 4.97, SD = 0.16$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการยึดมั่นผูกพัน

(n=118)

ข้อ ที่	ด้านการยึดมั่นผูกพัน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
		(M)	SD	ระดับ	ลำดับ	(M)	SD	ระดับ	ลำดับ
13	ครูและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา	3.99	0.09	มาก	4	4.98	0.13	มากที่สุด	2
14	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.01	0.16	มาก	3	4.98	0.13	มากที่สุด	2
15	ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.30	มาก	1	4.98	0.13	มากที่สุด	2
16	ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.01	0.16	มาก	3	4.99	0.09	มากที่สุด	1
17	ครูและบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้ความพยายามของตนเอง	4.02	0.26	มาก	2	4.98	0.13	มากที่สุด	2
18	ครูและบุคลากรได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย	4.01	0.16	มาก	3	4.99	0.09	มากที่สุด	1
	รวมเฉลี่ย	4.02	0.14	มาก		4.98	0.10	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการยึดมั่นผูกพันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.02$, $SD = 0.189$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.98$, $SD = 0.12$)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายข้อ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการยึดมั่นผูกพัน พบว่า ทุกข้ออยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.06$, $SD = 0.30$) ครูและบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้ความพยายามของตนเอง ($M = 4.02$, $SD = 0.26$) ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($M = 4.01$, $SD = 0.16$) ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($M = 4.01$, $SD = 0.16$) ครูและบุคลากรได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ($M = 4.01$, $SD = 0.16$) และ ครูและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ($M = 3.99$, $SD = 0.09$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการยึดมั่นผูกพัน พบว่า ทุกข้ออยู่ระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($M = 4.99$, $SD = 0.09$) ครูและบุคลากรได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ($M = 4.99$, $SD = 0.09$) ครูและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ($M = 4.98$, $SD = 0.13$) ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($M = 4.98$, $SD = 0.13$) ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.98$, $SD = 0.13$) และ ครูและบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้ความพยายามของตนเอง ($M = 4.98$, $SD = 0.13$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการไว้วางใจ

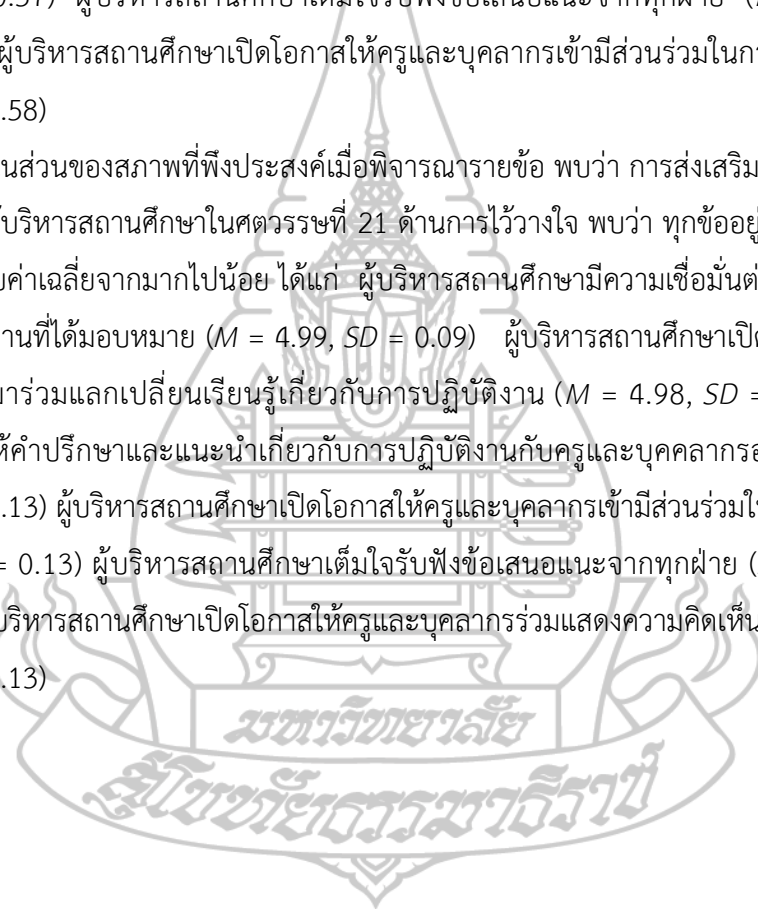
(n=118)

ข้อ ที่	ด้านการไว้วางใจ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
		(M)	SD	ระดับ	ลำดับ	(M)	SD	ระดับ	ลำดับ
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย	3.65	0.59	มาก	3	4.99	0.09	มากที่สุด	1
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.75	0.55	มาก	1	4.98	0.13	มากที่สุด	2
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงจัง	3.66	0.57	มาก	2	4.98	0.13	มากที่สุด	2
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.56	0.58	มาก	6	4.98	0.13	มากที่สุด	2
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย	3.58	0.58	มาก	5	4.98	0.13	มากที่สุด	2
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.61	0.57	มาก	4	4.98	0.13	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		3.67	0.48	มาก		4.98	0.11	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการไว้วางใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.67$, $SD = 0.48$) และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.98$, $SD = 0.11$)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายชื่อ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการไว้วางใจ พบว่า ทุกข้ออยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($M = 3.75, SD = 0.55$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงจัง ($M = 3.66, SD = 0.57$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย ($M = 3.65, SD = 0.59$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ($M = 3.61, SD = 0.57$) ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย ($M = 3.58, SD = 0.58$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($M = 3.56, SD = 0.58$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการไว้วางใจ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย ($M = 4.99, SD = 0.09$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($M = 4.98, SD = 0.13$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงจัง ($M = 4.98, SD = 0.13$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($M = 4.98, SD = 0.13$) ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย ($M = 4.98, SD = 0.13$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ($M = 4.98, SD = 0.13$)



**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่ม
เครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (M_1) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (M_2) มาจัดลำดับด้วยการหาค่าดัชนีของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI_{modified}) โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในภาพรวม

(n = 118)

ด้าน ที่	การส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (M_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ พึง ประสงค์ (M_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น PNI _{modified}	ลำดับ
1	ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.44	4.99	0.45	1
2	ด้านความเป็นอิสระต่อความ รับผิดชอบในงาน	3.61	4.99	0.38	2
3	ด้านการยึดมั่นผูกพัน	4.02	4.98	0.24	4
4	ด้านการไว้วางใจกัน	3.64	4.98	0.37	3

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านการ
ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (PNI_{modified} = 0.45) รองลงมาได้แก่ ด้านความเป็นอิสระต่อ
ความรับผิดชอบในงาน (PNI_{modified} = 0.38) ด้านการไว้วางใจกัน (PNI_{modified} = 0.37) และด้านการ
ยึดมั่นผูกพัน (PNI_{modified} = 0.24) ตามลำดับ

ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาปรากฏผลดังรายละเอียด ในตารางที่ 4.8 – 4.11

ตารางที่ 4.8 ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ก รุด ป่าร้อน คลองสระสังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

(n = 118)

ข้อที่	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (M_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (M_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษา	3.43	4.98	0.45	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ	3.42	5.00	0.46	1
3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษา	3.42	5.00	0.46	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	3.44	4.99	0.45	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	3.47	4.99	0.44	3

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในรายชื่อ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่าลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.46$) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.46$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.45$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.45$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระสังข์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

(n = 118)

ข้อที่	ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ ในงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ยสภาพที่	ดัชนีความ ต้องการจำเป็น	ลำดับ
		สภาพปัจจุบัน (M_1)	พึงประสงค์ (M_2)		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน	3.79	5.00	0.32	5
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครู และบุคลากรในการกำหนด หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน	3.69	4.98	0.35	4
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครู และบุคลากรให้มีบทบาทในการ วางแผนการปฏิบัติงาน	3.52	4.99	0.42	2
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครู และบุคลากรให้มีบทบาทในการจัด ตารางเวลาทำงาน	3.32	4.97	0.50	1

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(n = 118)

ข้อที่	ความเป็นอิสระต่อความ รับผิดชอบในงาน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (M_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (M_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระ แก่ครูและบุคลากรในการลง มือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.52	5.00	0.42	2
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระ แก่ครูและบุคลากรมีในการ ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	3.60	5.00	0.39	3
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ครูและบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ตนเอง	3.81	4.99	0.31	6

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา ในรายข้อ ด้านความเป็นอิสระต่อความ
รับผิดชอบในงาน เมื่อพิจารณา พบว่าลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้
อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการจัดตารางเวลาทำงาน ($PNI_{modified} = 0.50$) รองลงมาได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการวางแผนการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.42$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
($PNI_{modified} = 0.42$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรมีในการปรับปรุงแก้ไขการ
ปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.39$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการกำหนด
หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.35$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมี
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.32$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู
และบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($PNI_{modified} = 0.31$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กชุด ป่าร้อน คลองสระ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการยึดมั่น
ผูกพัน

(n = 118)

ข้อที่	การยึดมั่นผูกพัน	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ดัชนีความ	ลำดับ
		ปัจจุบัน (M_1)	ที่พึงประสงค์ (M_2)	ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)	
13	ครูและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก ในการทำงานร่วมกันใน สถานศึกษา	3.99	4.98	0.25	1
14	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.01	4.98	0.24	2
15	ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.06	4.98	0.23	3
16	ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	4.01	4.99	0.24	2
17	ครูและบุคลากรมีความตั้งใจที่จะ ทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้ ความพยายามของตนเอง	4.02	4.98	0.24	2
18	ครูและบุคลากรได้รับการ ช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.01	4.99	0.24	2

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการยึดมั่นผูกพัน พบว่าลำดับที่มีความต้องการมาก
ที่สุด ได้แก่ ครูและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.25$)
รองลงมาได้แก่ ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.24$)
ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.24$) ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.24$) ครูและบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้
ความพยายามของตนเอง ($PNI_{modified} = 0.24$) ครูและบุคลากรได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจาก
ผู้บริหารเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.24$) และครูและบุคลากรมีความรักสามัคคี
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{modified} = 0.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ก รุด ป่าร้อน คลองสระ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการไว้วางใจ
(n = 118)

ข้อที่	การไว้วางใจ	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ดัชนีความ	ลำดับ
		ปัจจุบัน (M_1)	ที่พึงประสงค์ (M_2)	ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)	
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย	3.65	4.99	0.37	4
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.75	4.98	0.33	6
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงจัง	3.66	4.98	0.36	5
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.56	4.98	0.40	1
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย	3.58	4.98	0.39	2
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.61	4.98	0.38	3

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการไว้วางใจ พบว่า ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($PNI_{modified} = 0.40$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย ($PNI_{modified} = 0.39$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ($PNI_{modified} = 0.38$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย ($PNI_{modified} = 0.37$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครู

และบุคคลากรอย่างจริงจัง (PNI_{modified} = 0.36) และ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (PNI_{modified} = 0.33) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่า ร่อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

4.1 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

4.1.1 มีแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อย่างไรบ้าง

คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาโดยเริ่มจากการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยและด้านที่ต้องส่งเสริมพัฒนา รวมถึงการสร้างความร่วมมือกันเพื่อทุกคนได้ตระหนักเพื่อได้นำไปสู่การปฏิบัติสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถเพื่อทุกคนได้ชื่นชมและรับผิดชอบร่วมกัน”

คนที่ 2 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกันพัฒนาและแก้ไขใช้กระบวนการประชาธิปไตยสร้างพลังเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จ การทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน และการใช้โรงเรียนเป็นฐาน”

คนที่ 3 กล่าวว่า “ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาหรือองค์กรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากร การปฏิบัติการต่างๆตามโครงสร้างขององค์กร ผู้บริหารต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกทางด้านการประสานงาน ประสานความคิด”

คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารใช้เทคนิคการบริหารโดยการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างของงานนโยบายหลักเกณฑ์และการดำเนินการและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและทั่วถึงกำหนดนโยบายและเป้าหมายร่วมกัน มีการส่งเสริมให้ครูสร้างเครือข่ายในการดำเนินการภายในและภายนอกสถานศึกษา”

คนที่ 5 กล่าวว่า “การใช้เทคนิคการบริหารโดยองค์คณะบุคคล โดยการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องคือ ครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการที่ปรึกษา

เพื่อให้เกิดความรอบคอบเป็นการสร้างการยอมรับ เป็นการเสริมสร้างพลังที่เข้มแข็ง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เพราะการบริหารแบบองค์คณะบุคคลช่วยให้เกิดพลังความคิด ร่วมกันทำงาน ร่วมกันพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขปัญหา การใช้เทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Works) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้น จึงเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งมีทีม หลากหลายทำงานร่วมกัน ทีมจะพาสมาชิกให้ร่วมมือกันสู่ความสำเร็จตามความรับผิดชอบ

คนที่ 6 กล่าวว่า “ต้องมีการประชุมร่วมกันในทุกกิจการ จะทำให้ทราบการดำเนิน การทราบปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหา และมีการส่งเสริมซึ่งกันและกัน”

คนที่ 7 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาในการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมให้มีการประชุมวางแผนงานและทำกิจกรรมร่วมกัน”

คนที่ 8 กล่าวว่า “ ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเพื่อให้ภารกิจขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันในการกำหนดขอบเขตขั้นตอนการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้”

4.1.2 มีแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน โดยการเข้าร่วมประชุมวางแผนการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านพร้อมยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ นอกจากนี้ควรชื่นชมความสำเร็จและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน”

คนที่ 2 กล่าวว่า “สร้างแรงจูงใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน และนำไปใช้ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ตลอดถึงการกำหนดทิศทาง การปฏิบัติงานของสถานศึกษา จะได้บรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้อง ยอมรับความคิดของผู้อื่น สร้างความสามัคคีในสถานศึกษา”

คนที่ 3 กล่าวว่า “ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน 1. ริเริ่ม 2. ตัดสินใจ 3. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติและการประสานความร่วมมือ”

คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องวางตนให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธาและปฏิสัมพันธ์กับครูอย่างเป็นกันเองไม่ใช้อำนาจอยู่เหนือครูและบุคลากรเกินไป เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการคิดและตัดสินใจอย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันประชุมและปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจการบริหารจัดการ ร่วมกับครูและบุคลากรกำกับติดตามการดำเนินการและแก้ปัญหาร่วมกัน”

คนที่ 5 กล่าวว่า “สร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นตัวกระตุ้น ให้ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน และนำมาใช้ในกิจการต่างๆของโรงเรียน

เพื่อส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสู่ผลการปฏิบัติงานจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ร่วมกันเกื้อหนุนให้เกิดความกล้าแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้อง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างความสามัคคีในสถานศึกษา เข้าใจต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความคิดใหม่เพื่อสถานศึกษา มีศรัทธาความเชื่อมั่นต่อตนเอง ผู้นำ และกลุ่มเพื่อนครู”

คนที่ 6 กล่าวว่า “มีการประชุมเดือนละครั้ง หรือทุกครั้งที่มีการมีกรณีเร่งด่วน ขอความเห็นจากทุกฝ่าย ในการตัดสินใจ”

คนที่ 7 กล่าวว่า “เปิดโอกาสในการสร้างข้อตกลงร่วมกันด้วยการประชุมด้วยการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา”

คนที่ 8 กล่าวว่า “การร่วมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการ”

โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในการเข้าร่วมประชุมวางแผนการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านพร้อมเปิดโอกาสให้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธารวมถึงการปฏิสัมพันธ์กับครูอย่างเป็นกันเองมีอิสระในการคิดและตัดสินใจอย่างกว้างขวาง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4.1.3 มีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษาได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “ให้มีการประชุมวางแผนการปฏิบัติงานต่างๆและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถประสานความร่วมมือเพื่อนำสู่งานที่สำเร็จ รับฟังปัญหาและร่วมหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างผลการปฏิบัติงานและงานในภาพรวมของสถานศึกษาเพื่อนำสู่การส่งเสริมและพัฒนาต่อไป”

คนที่ 2 กล่าวว่า “สร้างความตระหนักในการรับผิดชอบร่วมกัน ร่วมสร้างสรรคผลงานและความภาคภูมิใจ รับผิดชอบและแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีการทำงานกันเอง เป็นการแบ่งเบาภาระของฝ่ายบริหารให้น้อยลง บริหารงานได้อย่างเต็มที่ทำให้ผลงานดีขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพ”

คนที่ 3 กล่าวว่า “เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับการทำงาน มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการวางแผน และร่วมทำงาน ผู้บริหารต้องเปิดกว้าง รับผิดชอบในทุกเรื่องที่เป็นปัญหาและร่วมคิดร่วมทำ รับผิดชอบร่วมกัน และที่สำคัญต้องทำงานเป็นทีม”

คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางและหลักเกณฑ์ตลอดถึงนโยบายร่วมกัน ร่วมกันกำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายคอยให้กำลังใจ และร่วมรับผิดชอบแก้ไขและพัฒนาข้อผิดพลาดด้วยกัน ผู้บริหารครูและบุคลากรต้องเปิดเผยข้อมูลให้รับรู้ด้วยกันและพร้อมที่จะรับผิดชอบและพัฒนาผลที่เกิดกับการบริหารสถานศึกษาร่วมกัน”

คนที่ 5 กล่าวว่า “สร้างความตระหนักทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ทุกคน ร่วมสร้างสรรคผลงาน ร่วมภาคภูมิใจ ร่วมรับผิดชอบและแก้ปัญหาร่วมกัน ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการทำงานควบคุมงานกันเอง เป็นการแบ่งเบาภาระของฝ่ายบริหารให้ลดลง ทำให้ฝ่ายบริหารทำหน้าที่ บริหารงานได้อย่างเต็มที่ทำให้ผลงานดีขึ้น มีคุณภาพสูงขึ้น แสดงถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ”

คนที่ 6 กล่าวว่า “มีการประชุม วางแผน ดำเนินการ ติดตามประเมินผลเป็นระยะ และร่วมชื่นชมในผลงาน”

คนที่ 7 กล่าวว่า “มีการจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกันเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่น ค่ายก๋องขมเขยการให้รางวัลการมอบหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น”

คนที่ 8 กล่าวว่า “การยกย่องเชิดชูเกียรติ การสร้างแรงจูงใจ”

โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมวางแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถประสานความร่วมมือเพื่อนำสู่งานที่สำเร็จ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับการทำงาน มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการวางแผน และร่วมทำงานเป็นทีม สร้างความตระหนักทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันทุกคน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกันเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่น ค่ายกย่องเชิดชูเกียรติ การให้รางวัล การมอบหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

4.1.4 มีแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรมีการประชุมวางแผนงานและแบ่งฝ่ายงานตามความถนัดความสามารถ ให้อิสระในการคิดและนำเสนอเพื่อพัฒนาใช้เป็นนโยบายในการบริหารสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่กำหนด”

คนที่ 2 กล่าวว่า “การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดนโยบายเป้าหมายทำให้เกิดความเป็นประชาธิปไตย เน้นกระบวนการที่มีส่วนร่วม แบ่งงานกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อคุณภาพงาน มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น”

คนที่ 3 กล่าวว่า “มอบหมายงาน กระจายงานให้อำนาจตามบทบาทและหน้าที่ ผู้บริหารต้องรู้คนรู้งาน โดยใช้หลักการ Put the right man on the right job”

คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางและหลักเกณฑ์ตลอดถึงนโยบายร่วมกัน ร่วมกันกำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายคอยให้กำลังใจ และร่วมรับผิดชอบแก้ไขและพัฒนาข้อผิดพลาดด้วยการ ผู้บริหารครูและบุคลากรต้องเปิดเผยข้อมูลให้รับรู้ด้วยกันและพร้อมที่จะรับผิดชอบและพัฒนาผลที่เกิดกับการบริหารสถานศึกษาร่วมกัน”

คนที่ 5 กล่าวว่า “ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน ทำให้เกิดกระบวนการประชาธิปไตย เป็นกระบวนการที่ร่วมมือกันแบ่งงานกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ การร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบเป็นการเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพงาน ทำให้การใช้ทรัพยากรประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด”

คนที่ 6 กล่าวว่า “บริหารจัดการตามหน้าที่ที่รับผิดชอบมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ มีการเสริมแรงให้กำลังใจ ชื่นชม มอบรางวัลในการปฏิบัติงาน”

คนที่ 7 กล่าวว่า “มีการเปิดโอกาสผ่านการประชุมอภิปรายร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินการต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อมและเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงในการปฏิบัติงาน”

คนที่ 8 กล่าวว่า “การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชย”

โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมวางแผนงานและแบ่งฝ่ายงานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายของงาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและเสริมแรงด้านสวัสดิการ การกำลังใจ ชื่นชม มอบรางวัลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4.1.5 มีแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจในนโยบายการบริหารและเป้าหมายของสถานศึกษา ร่วมหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์การบริหารงานและยินดีแก้ไขตามข้อเสนอแนะของบุคลากร”

คนที่ 2 กล่าวว่า “มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานลดความขัดแย้งร่วมคิดร่วมตัดสินใจช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษางานสำเร็จรวดเร็วจากการลงมือของทุกคน”

คนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีการอภิปราย ระดมความคิดเห็น โดยให้เขียนข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข”

คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากร สร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนและเอื้อต่อการดำเนินการและการแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาให้คำปรึกษาที่ดีและเกิดการร่วมมือกันแก้ปัญหา”

คนที่ 5 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรหาแนวทางเพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้งลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติได้มีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน ช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษางานก็จะสำเร็จได้รวดเร็วเพราะความร่วมมือจากทุกคน ทุกฝ่าย ”

คนที่ 6 กล่าวว่า “สร้างความตระหนักให้นี้กรีกองศ์การ เมื่อเกิดปัญหาให้ถือว่าเราอยู่บ้านหลังเดียวกัน ต้องร่วมมือกันหาทางออก”

คนที่ 7 กล่าวว่า “ควรมีการกำกับติดตามโดยการวางแผนในการปฏิบัติงาน และประเมินผลการดำเนินงานทั้งยังกระตุ้นให้บุคลากรนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ”

คนที่ 8 กล่าวว่า “การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน”

โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
 ในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็น
 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานลดความขัดแย้งร่วมคิดร่วมตัดสินใจช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน
 สถานศึกษา ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการ
 ทำงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้มีการอภิปราย ระดมความคิดโดยให้
 เขียนข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามโดยการวางแผนในการ
 ปฏิบัติงานและประเมินผลการดำเนินงานทั้งยังกระตุ้นให้บุคลากรนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการ
 การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

4.1.6 มีแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง
 พัฒนาและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “จัดการประชุมชี้แจงนโยบายการบริหารสถานศึกษา การ
 รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะนำสู่การปฏิบัติ และมีการมอบหมายงานหรือกระจายงานอย่าง
 ทั่วถึง”

คนที่ 2 กล่าวว่า “เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันคิดร่วมกันทำร่วมกันประเมิน
 ตลอดทั้งร่วมกันพัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยการให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดเป็น
 คณะกรรมการต่างๆเพื่อให้ได้มีส่วนร่วมกันคิดและการวางแผนกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา
 ร่วมกันเช่นการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี”

คนที่ 3 กล่าวว่า “ศึกษาจากรายงานผลการจัดการศึกษาประจำปี วิเคราะห์
 สังเคราะห์ปัญหากำหนดแนวทางปรับปรุงแก้ไข”

คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้รับผิดชอบงานได้ร่วมกันคิด
 แล้วตัดสินใจเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา และเป็นผู้ช่วยประสาน คอยช่วยเหลือในทุกขั้นตอนในการ
 แก้ปัญหา”

คนที่ 5 กล่าวว่า “ การบริหารโดยครูมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้
 ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วม พัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยให้ครูมีส่วนร่วม
 ในรูปองค์คณะบุคคล เช่น การจัดให้มีครูเป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะกรรมการบริหาร
 วิชาการ เพื่อให้คณะครูมีส่วนร่วมในการบริหาร คณะกรรมการปกครองและดูแลนักเรียน
 คณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำเพื่อการพัฒนาครู พัฒนางาน

เพื่อความก้าวหน้าของครู และการวางแผนกำหนดเป้าหมายเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน เช่น การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี จัดแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน และแผนพัฒนาอื่นๆ ”

คนที่ 6 กล่าวว่า “ประชุมเพื่อเตรียมการร่วมกัน ร่วมกันแสดงข้อคิดเห็นและหาข้อสรุป และพัฒนาต่อไป”

คนที่ 7 กล่าวว่า “เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการประเมินเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น”

คนที่ 8 กล่าวว่า “สร้างความผูกพันในองค์กร ปลูกฝังความรักและเป็นเจ้าขององค์กร”

โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและผู้รับผิดชอบงานได้ร่วมกันคิดแล้วตัดสินใจเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา และเป็นผู้ช่วยประสาน คอยช่วยเหลือในทุกขั้นตอนในการแก้ปัญหา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรมีการประชุมเพื่อร่วมกันแสดงข้อคิดเห็นและหาข้อสรุปเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรเสริมสร้างความผูกพัน ปลูกฝังความรักและเป็นเจ้าของสถานศึกษา

2. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

2.1 มีแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน อย่างไรก็ตาม

คนที่ 1 กล่าวว่า “ให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ให้อิสระในการคิดริเริ่มงานและประมวลผลงานตามขอบข่ายงานที่สอดคล้องกันส่งเสริมงานที่ตรงเป้าหมายของสถานศึกษา”

คนที่ 2 กล่าวว่า “ส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์มีอิสระในการคิดในการปฏิบัติงานตลอดทั้งการส่งเสริมผลงานของครูสร้างการทำงานด้วยกันกระบวนการกลุ่มเป็นการร่วมกันคิดร่วมทำร่วมช่วยเหลือและร่วมกันรับผิดชอบในงาน”

คนที่ 3 กล่าวว่า “มอบหมายความรับผิดชอบให้อำนาจการตัดสินใจ โดยมีผู้บริหารคอยกำกับติดตามดูแลอยู่ห่าง ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาด ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับจดหมายและระเบียบสำคัญ”

คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องมีลักษณะในการเป็นผู้นำทางวิชาการสามารถมอบหมายงานในรูปของคณะกรรมการหรือเครือข่ายและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา”

คนที่ 5 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ ให้ครูมีอิสระในการคิดในการปฏิบัติงาน ให้ครูสร้างผลงาน ให้ครูยึดหลักการทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม เป็นทีมงานร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมช่วยเหลือ ร่วมรับผิดชอบ ”

คนที่ 6 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการคิดให้มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการ”

คนที่ 7 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรนำความคิดสร้างสรรค์ความรู้ความสามารถอีกทั้งการส่งเสริมและการสนับสนุนร่วมมือร่วมพลังในการดำเนินงานอย่างอิสระและมีอำนาจตัดสินใจร่วมกัน”

คนที่ 8 กล่าวว่า “ส่งเสริมการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ”

โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์มีอิสระในการคิดในการปฏิบัติงานตลอดทั้งการส่งเสริมผลงานของครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายความรับผิดชอบและให้อำนาจการตัดสินใจแก่ครู โดยมีผู้บริหารคอยกำกับติดตามดูแลอยู่ห่าง ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้มีลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถมอบหมายงานในรูปของคณะกรรมการหรือเครือข่ายและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 มีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีความบทบาทในการจัดตารางเวลาทำงานได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เสนอแนวทางการทำงานตามความสนใจ และกำหนดระยะเวลาการทำงานตามความเหมาะสม”

คนที่ 2 กล่าวว่า “การกระจายอำนาจในการบริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่นการใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานในการปฏิบัติงานการให้อิสระกับครูในการดำเนินงานที่รับผิดชอบจัดตารางเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด”

คนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรจัดการประชุมวางแผนร่วมกัน ระดมความคิดอภิปราย เสนอแนะวางแผน และตัดสินใจร่วมกัน”

คนที่ 4 กล่าวว่า “กำหนดภาระงานให้ครูอย่างเหมาะสมไม่มากและไม่น้อยเกินไปซึ่งครูสามารถบริหารเวลาในการดำเนินการ”

คนที่ 5 กล่าวว่า “วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับครูในการ

ดำเนินงานที่รับผิดชอบ จัดตารางเวลาทำงานตามบทบาทหน้าที่ตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน”

คนที่ 6 กล่าวว่า “ส่งเสริมให้มีการประกวดผลงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา และมีความกระตือรือร้น ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการด้านเวลา”

คนที่ 7 กล่าวว่า “ให้มีส่วนร่วมในการร่วมกันคิดกันเป็นทีมในการจัดเวลาการทำงาน โดยให้อิสระต่อกันแต่จะต้องตัดสินใจในการจัดตารางเวลาการทำงานร่วมกัน”

คนที่ 8 กล่าวว่า “การส่งเสริมการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ”

โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการจัดตารางเวลาทำงาน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เสนอแนวทางการทำงานตามความสนใจ กระจายอำนาจในการบริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการประกวดผลงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา และมีความกระตือรือร้น

2.3 มีแนวทางการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรให้อิสระในการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคน กำหนดภาระงานและระยะเวลาตามความเหมาะสม”

คนที่ 2 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงานการให้อำนาจในการตัดสินใจ ครูมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายและรับผิดชอบโดยตรงและมีความถนัดในงานที่มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้ครูได้ปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อให้เกิดการพัฒนา”

คนที่ 3 กล่าวว่า “ให้บุคลากรในสถานศึกษามีอำนาจ สิทธิ หน้าที่ตามขอบข่าย และกรอบงานตามที่ได้รับมอบหมาย”

คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันคิดและพิจารณาการจัดสรรเวลาการรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสมโดยผู้บริหารคอยกำกับติดตาม”

คนที่ 5 กล่าวว่า “การให้อิสระกับครูในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้ครูมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายและรับผิดชอบโดยตรงและมีความถนัด โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บริหารสถานศึกษา การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้ครูได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้ครูได้เกิดการพัฒนา ”

คนที่ 6 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการอิสระในโรงเรียน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ผลคือเกิดการทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่”

คนที่ 7 กล่าวว่า “ผู้บริหารคอยส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ”

คนที่ 8 กล่าวว่า “การให้ครูและบุคลากรมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา”

โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระในการทำงานการให้อำนาจในการตัดสินใจครูมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายและรับผิดชอบโดยตรงและมีความถนัดในงานที่มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการอิสระในโรงเรียน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ

2.4 มีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการวางแผนการปฏิบัติงาน ได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ การกระจายอำนาจตามฝ่ายงาน และให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่”

คนที่ 2 กล่าวว่า “การให้อิสระในการทำงานการให้อำนาจในการตัดสินใจครูมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายและรับผิดชอบโดยตรงและมีความถนัดในงานที่มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้ครูได้ปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อให้เกิดการพัฒนา”

คนที่ 3 กล่าวว่า “กระจายอำนาจ แบ่งงาน กระจายงานตามโครงสร้างและความรับผิดชอบแต่ละสายงาน เช่น หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าระดับชั้น”

คนที่ 4 กล่าวว่า “ในการวางแผนการบริหารงานการปฏิบัติงานผู้บริหารควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานโดยกำกับติดตามให้เป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนดของทางราชการ”

คนที่ 5 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารมี อิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่การแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อให้แต่ละกลุ่มงานมีอิสระทางความคิดในการที่จะไปวางแผนร่วมกันของแต่ละฝ่ายงาน การกระจายอำนาจให้แต่ละฝ่ายงานแสดงบทบาทได้อย่างเต็มที่ไม่ปิดกั้นแนวคิด ที่จะเสนอแนะในการวางแผนเพื่อการพัฒนางานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ”

คนที่ 6 กล่าวว่า “ให้โครงการ และให้ดำเนินงานมีการวางแผนโดยอิสระ สนับสนุนทุนในการดำเนินโครงการ”

คนที่ 7 กล่าวว่า “การประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรเพื่อตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรให้มีความยืดหยุ่นร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้”

คนที่ 8 กล่าวว่า “การร่วมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการ” โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการวางแผนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การกระจายอำนาจตามฝ่ายงานและให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระในการทำงานการให้อำนาจในการตัดสินใจรับผิดชอบโดยตรงและมีความถนัดในงานที่มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารโดยการกระจายอำนาจ แบ่งงานและกระจายงานตามโครงสร้างและความรับผิดชอบ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรเพื่อตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์และภารกิจ ร่วมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

2.5 มีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรมีในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “ให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สร้างแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อทุกคนมีส่วนร่วมแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน”

คนที่ 2 กล่าวว่า “การให้อิสระในการทำงานการให้อำนาจในการตัดสินใจครูมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายและรับผิดชอบโดยตรงและมีความถนัดในงานที่มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้ครูได้ปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อให้เกิดการพัฒนา”

คนที่ 3 กล่าวว่า “ให้โอกาสและให้ทำแผนพัฒนาตนเองตามกรอบงานที่ได้รับมอบหมายและจะต้องพัฒนาให้มีความก้าวหน้า หรือเป็นไปในทิศทางที่ดี”

คนที่ 4 กล่าวว่า “กำหนดให้ครูรับผิดชอบงานรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ หากมีข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดผู้บริหารต้องคอยให้ข้อเสนอแนะและร่วมแก้ไขในทันที”

คนที่ 5 กล่าวว่า “ให้ครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และตรงไปตรงมา มีการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่มงาน มีความรับผิดชอบร่วมกันของกลุ่มงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ ความคิดสร้างสรรค์

และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหา ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ”

คนที่ 6 กล่าวว่า “ให้ครุณาเสนอผลโครงการ และวิธีการปรับปรุงแก้ไข”

คนที่ 7 กล่าวว่า “ส่งเสริมให้บุคลากรในทีมเคารพในการตัดสินใจและความคิดเห็นของผู้อื่นและมีเจตคติเชิงบวกเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด”

คนที่ 8 กล่าวว่า “การกำกับติดตามเป็นระยะ”

โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรมีในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระในการทำงานการให้อำนาจในการตัดสินใจ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้จัดทำแผนพัฒนาตนเองตามกรอบงานที่ได้รับมอบหมาย รายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ หากมีข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดผู้บริหารต้องคอยให้ข้อเสนอแนะและร่วมแก้ไขในทันที
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในทีมเคารพในการตัดสินใจและความคิดเห็นของผู้อื่นและมีเจตคติเชิงบวกเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

3. ด้านการไว้วางใจ

มีแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการไว้วางใจ อย่างไรก็ตาม

คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีการติดต่อประสานงานอย่างต่อเนื่องและมีความคล่องตัว”

คนที่ 2 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มความคล่องตัวในการติดต่อสื่อสารมีปฏิภริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ”

คนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ ทันสมัยในด้านข้อมูล สารสนเทศและเทคโนโลยี บุคลากรศรัทธาในตัวผู้นำองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ใจถึงฟังได้ร่วมรับผิดชอบ”

คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องมีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี ใช้หลักบริหารที่มีธรรมาภิบาลอย่างเห็นได้ชัดแสดงให้เห็นถึงความจริงใจและใส่ใจในการทำงาน และมีหลักการบริหารที่ดีตรงไปตรงมาไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา”

คนที่ 5 กล่าวว่า “ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมี

ความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวาง เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร”

คนที่ 6 กล่าวว่า “ผู้บริหารมอบหมายงานให้ทำพร้อมกับนำเสนอผลงาน”

คนที่ 7 กล่าวว่า “บุคลากรทุกคนต้องเป็นมิตรไมตรีต่อกันและยอมรับทั้งความคิดเห็นที่ต่างจากตน”

คนที่ 8 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรให้อิสระ ในการวางแผนงาน กิจกรรม ตั้งแต่ต้นจนจบ”

โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการไว้วางใจ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นผู้นำยุคใหม่ ทันสมัยในด้านข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยี
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี ใช้หลักบริหารที่มีธรรมาภิบาลอย่างเห็นได้ชัด และมีหลักการบริหารที่ดีตรงไปตรงมาไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1 มีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “ประชุมหารือแนวทางการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหา”

คนที่ 2 กล่าวว่า “การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นการแก้ปัญหาผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาโดยการฝึกอบรม”

คนที่ 3 กล่าวว่า “การตัดสินใจร่วมกันจะต้องรู้ปัญหา ข้อเท็จจริง ข้อมูลต้องถูกต้อง ทันสมัย เป็นปัจจุบัน ก่อนพิจารณาตัดสินใจ”

คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องมีจิตใจเป็นธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรม”

คนที่ 5 กล่าวว่า “การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงาน มีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย”

คนที่ 6 กล่าวว่า “จัดให้มีการประชุมร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจโดยตามเสียงส่วนใหญ่”

คนที่ 7 กล่าวว่า “ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนปรึกษาหารือและร่วมแสดงความคิดเห็นและยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง ในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน”

คนที่ 8 กล่าวว่า “การให้อิสระ ในการวางแผนงาน กิจกรรม ตั้งแต่ต้นจนจบ”
โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรจัดให้มีประชุมหารือแนวทางการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรมีการตัดสินใจร่วมกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจิตใจเป็นธรรม กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

3.2 มีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “ใช้กระบวนการประชาธิปไตยในสถานศึกษา”

คนที่ 2 กล่าวว่า “เปิดโอกาสให้มีการระดมความคิดเห็นข้อเสนอแนะและการเปิดการอภิปรายร่วมกันทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร”

คนที่ 3 กล่าวว่า “จัดให้มีตู้ความคิดเห็น ประชุมระดมความคิดเห็น อภิปรายให้เขียนข้อเสนอแนะ”

คนที่ 4 กล่าวว่า “สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และนำระบบประชาธิปไตยมาใช้ในโรงเรียน”

คนที่ 5 กล่าวว่า “เปิดโอกาสให้มีการระดมความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ และอภิปรายร่วมกัน ระหว่าง ผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้น่ามากกว่าการคิดคนเดียว ตัดสินใจคนเดียว เปิดใจ เปิดรับ เปิดกว้าง ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร”

คนที่ 6 กล่าวว่า “ส่งเสริมแนวทางในการร่วมกันรับผิดชอบถือว่าทุกกิจการเป็นผลมาจากทุกฝ่าย”

คนที่ 7 กล่าวว่า “ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการประชุมรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายด้วยความไว้วางใจและเปิดใจรับฟังและหาข้อสรุปร่วมกันทุกฝ่าย”

คนที่ 8 กล่าวว่า “การให้อิสระ ในการวางแผนงาน กิจกรรม ตั้งแต่ต้นจนจบ”

โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้มีการระดมความคิดเห็นข้อเสนอแนะและการเปิดการอภิปรายร่วมกัน นำระบบประชาธิปไตยมาใช้ในโรงเรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายด้วยความไว้วางใจและเปิดใจรับฟังและหาข้อสรุปร่วมกัน
- 3.3 มีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “ประชุมวางแผนการปฏิบัติงานพร้อมเปิดโอกาสเสนอแนวทางอย่างอิสระ เพื่อหาข้อสรุปและจัดทำเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน”

คนที่ 2 กล่าวว่า “การแสดงความคิดเห็นการกำหนดนโยบายเป้าหมายวัตถุประสงค์ มีการเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างอิสระไม่ปิดกั้นความคิด”

คนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารเปิดใจให้กว้างไม่นำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่กระทบกับงานมาเป็นสาระสำคัญที่ทำให้คิดเชิงลบ ทำให้ได้ไม่ถือสา เปิดใจก่อนให้อิสระวิพากษ์วิจารณ์”

คนที่ 4 กล่าวว่า “จัดให้มีการประชุมวางแผน หาข้อสรุปร่วมกัน”

คนที่ 5 กล่าวว่า “ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บริหารขอความร่วมมือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างอิสระไม่ปิดกั้นความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ”

คนที่ 6 กล่าวว่า “จัดประชุมวางแผนและรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย”

คนที่ 7 กล่าวว่า “สร้างความไว้วางใจด้วยมิตรไมตรีเอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันและยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา”

คนที่ 8 กล่าวว่า “การให้อิสระ ในการวางแผนงาน กิจกรรม ตั้งแต่ต้นจนจบ” โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรประชุมวางแผนการปฏิบัติงานพร้อมเปิดโอกาสเสนอแนวทางอย่างอิสระ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรสร้างความไว้วางใจด้วยมิตรไมตรีเอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันและยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา

3.4 มีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงจังได้อย่างไร

คนที่ 1 กล่าวว่า “สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ยินดีรับฟังความคิดเห็นต่างๆและนำสู่การปฏิบัติอย่างเต็มที่”

คนที่ 2 กล่าวว่า “เปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดทั้งการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปฏิบัติงานที่ถูกต้องเท่าเทียมกันทุกคน”

คนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารทำงานเป็นแบบอย่างในเรื่อง ความรับผิดชอบ เสียสละ ตรงต่อเวลา เที่ยงธรรม ยุติธรรม อดทน อดกลั้น”

คนที่ 4 กล่าวว่า “เปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิด ผู้บริหารต้องเปิดกว้างพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกฝ่าย”

คนที่ 5 กล่าวว่า “เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เสมอภาค เท่าเทียมกันทุกคน ให้ความรัก ความจริงใจ กับผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กร ”

คนที่ 6 กล่าวว่า “ให้ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน”

คนที่ 7 กล่าวว่า “มีความเชื่อมั่นในความสามารถซึ่งกันและกันปฏิบัติงานร่วมกันอย่างจริงจังด้วยไมตรีจิตร์กัลยาณมิตรจะต้องมีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอีกทั้งยังต้องรับฟังข้อคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาได้ โดยไม่ขัดแย้งในการทำงาน”

คนที่ 8 กล่าวว่า “การให้อิสระ ในการวางแผนงาน กิจกรรม ตั้งแต่ต้นจนจบ”

โดยสรุปแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงจัง ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดทั้งการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำงานเป็นแบบอย่างในเรื่อง ความรับผิดชอบ เสียสละ ตรงต่อเวลา เที่ยงธรรม ยุติธรรม อดทน อดกลั้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรควรมีความเชื่อมั่นในความสามารถซึ่งกัน
และกันปฏิบัติงานร่วมกันอย่างจริงจังด้วยไมตรีจิตร์กัลยาณมิตร อีกทั้งยังต้องรับฟังข้อคิดเห็นอย่าง
ตรงไปตรงมาได้ โดยไม่ขัดแย้งในการทำงาน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.1.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 168 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan) ได้จำนวน 118 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการบริหาร

สถานศึกษาระดับดีมาก จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศ จำนวน 1 คน ที่ปรึกษาคณะกรรมการเครือข่าย
 กรุด ป่าร้อน คลองสระ จำนวน 2 คน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปี จำนวน 2 คน
 และตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถามชนิด
 ตอบสนองคู่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98
 และ .96 ตามลำดับ และ 2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานไปยังผู้บริหาร
 สถานศึกษาที่มีครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ตามวันเวลาที่
 กำหนด โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับเก็บข้อมูล
 จากแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน เป็นเวลาคนละ 1 ชั่วโมงตามเวลาที่นัดหมายใน
 หนังสือขออนุญาต

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 โดยวิธีการหาความถี่ และร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ระดับของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
 ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน
 คลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (M)
 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการบริหารแบบมี
 ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการหาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น
 ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
 ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย
 เรียงลำดับสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการยึดมั่นผูกพัน ด้าน

การไว้วางใจ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยแต่ละด้านสรุป ได้ดังนี้

1) ด้านการยึดมั่นผูกพัน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการยึดมั่นผูกพัน ทุกข้ออยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูและบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้ความพยายามของตนเอง ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ครูและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา

2) ด้านการไว้วางใจ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการไว้วางใจ ทุกข้ออยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีข้อที่อยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรมีในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการจัดตารางเวลาทำงาน

4) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทุกข้ออยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษา ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ

1.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ด้านการยึดมั่นผูกพัน และ ด้านการไว้วางใจ โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทุกข้ออยู่ระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษา

2) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า การส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรมีในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการจัดตารางเวลาทำงาน

3) ด้านการยึดมั่นผูกพัน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการยึดมั่นผูกพัน พบว่า ทุกข้ออยู่ระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ครูและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ครูและบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้ความพยายามของตนเอง

4) ด้านการไว้วางใจ พบว่า การส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการไว้วางใจ ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงจัง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระสังข์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ลำดับที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน รองลงมาได้แก่ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ด้านการไว้วางใจกัน และด้านการยึดมั่นผูกพัน โดยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันพบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในรายชื่อ ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

2) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา ในรายชื่อ ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการจัดตารางเวลาทำงาน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรมีในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

3) ด้านการไว้วางใจ พบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในรายชื่อ ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงจัง และ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4) ด้านการยึดมั่นผูกพัน พบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในรายชื่อ ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ครูและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้ความพยายามของตนเอง ครูและบุคลากรได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และ ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.3.4 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กrupt ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ดังนี้

1) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กrupt ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ดังนี้

- (1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาโดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างเครือข่ายในการดำเนินการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้แก่บุคลากรโดยจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ภารกิจขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน
- (4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคนิคการบริหารโดยคณะกรรมการและเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องคือ ครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร
- (5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน
- (6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตนและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธารวมถึงการปฏิสัมพันธ์กับครูอย่างเป็นกันเองมีอิสระในการคิดและตัดสินใจอย่างกว้างขวาง
- (7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- (8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายของงาน
- (9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและเสริมแรงด้านสวัสดิการ การกำลังใจ ชื่นชม มอบรางวัลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- (10) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานลดความขัดแย้งร่วมคิดร่วมตัดสินใจช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน
- (11) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้มีการอภิปราย ระดมความคิด โดยให้เขียนข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข
- (12) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามโดยการวางแผนในการปฏิบัติงานและประเมินผลการดำเนินงานทั้งยังกระตุ้นให้บุคลากรนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

(13) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรเสริมสร้างความผูกพัน
ปลูกฝังความรักและเป็นเจ้าของสถานศึกษา

2) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีแนวทางการส่งเสริมการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูต ป่า
ร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์มีอิสระใน
การคิดในการปฏิบัติงานตลอดทั้งการส่งเสริมผลงานของครู

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายความรับผิดชอบและให้อำนาจการ
ตัดสินใจแก่ครู โดยมีผู้บริหารคอยกำกับติดตามดูแลอยู่ห่าง ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาด

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้มีลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการที่
สามารถมอบหมายงานในรูปของคณะกรรมการหรือเครือข่ายและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรใน
สถานศึกษา

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เสนอแนว
ทางการทำงานตามความสนใจ กระจายอำนาจในการบริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน

(5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระในการทำงานการให้อำนาจในการ
ตัดสินใจครูมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายและรับผิดชอบโดยตรงและมีความถนัด
ในงานที่มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ

(6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการอิสระใน
โรงเรียน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ

(7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรเพื่อ
ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์และภารกิจ ร่วมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

(8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้จัดทำแผนพัฒนาตนเองตาม
กรอบงานที่ได้รับมอบหมาย รายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ หากมีข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขใน
ส่วนใดผู้บริหารต้องคอยให้ข้อเสนอแนะและร่วมแก้ไขในทันที

(9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในทีมเคารพในการ
ตัดสินใจและความคิดเห็นของผู้อื่นและมีเจตคติเชิงบวกเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

3) ด้านการไว้วางใจ มีแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูต ป่าร้อน คลองสระ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รับฟังความ
คิดเห็นและข้อเสนอแนะ

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นผู้นำยุคใหม่ ทันสมัยในด้านข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยี

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี ใช้หลักบริหาร ที่มีธรรมาภิบาลอย่างเห็นได้ชัด และมีหลักการบริหารที่ดีตรงไปตรงมาไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา

(4) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรจัดให้มีประชุมหรือแนวทางการ บริหารจัดการภายในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและสรุปแนวทางการแก้ไข ปัญหา

(5) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรมีการตัดสินใจร่วมกัน

(6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจิตใจเป็นธรรม กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับของ องค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

(7) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรสร้างความไว้วางใจด้วยมิตรไมตรีเอื้อเพื่อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา

(8) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดทั้งการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

(9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำงานเป็นแบบอย่างในเรื่อง ความรับผิดชอบ เสียสละ ตรงต่อเวลา เที่ยงธรรม ยุติธรรม อดทน อดกลั้น

(10) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน

(11) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรควรมีความเชื่อมั่นในความสามารถ ซึ่งกันและกันปฏิบัติงานร่วมกันอย่างจริงจังด้วยไมตรีจิตร์กัลยาณมิตร อีกทั้งยังต้องรับฟังข้อคิดเห็น อย่างตรงไปตรงมาได้ โดยไม่ขัดแย้งในการทำงาน

2. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารปฏิบัติตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งได้กำหนดพันธกิจไว้ว่าให้สถานศึกษาบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และเน้นการมีส่วนร่วมของทุก

ภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2566) จากพันธกิจดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาทุกสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการรวมกลุ่มกันในการวางแผน การแก้ปัญหา ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ผู้เรียนและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสุนทรีย์ แก้วมณี (2558) ที่ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และยิ่งสอดคล้องกับพรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน การสร้างองค์การไปสู่เป้าหมายและ ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ช่วยเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น เป็นสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี และเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรศักดิ์ ปันกำลัง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทับทิม แสงอินทร์ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยึดมั่นผูกพัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เมื่อพิจารณาด้านการยึดมั่นผูกพัน รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้การสนับสนุนและสิทธิในการทำงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลสนับสนุนและส่งเสริมให้แรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทำให้ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพได้เต็มที่ ซึ่งก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และลดความขัดแย้งในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ครูและบุคลากรจึงมีความภูมิใจในผลงานของตนเองและร่วมกับรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับสุนทรีย์ แก้วมณี (2558) ที่ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ร่วมว่าก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความสุขพอใจดี ทุกคนมีโอกาสดแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรภค ปิ่นกำลัง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยึดมั่นผูกพัน

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาโดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างเครือข่ายในการดำเนินการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาค่อนข้างน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารแบบการมีส่วนร่วมจึงไม่ได้นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาทำให้เกิดการไม่ได้กระจายอำนาจให้แก่บุคลากรเพื่อให้ภารกิจขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังไม่ได้นำเทคนิคการบริหารโดยคณะกรรมการและการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องคือ ครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาโดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างเครือข่ายในการดำเนินการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้แก่บุคลากรโดยจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ภารกิจขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การบริหารโดยรูปแบบคณะกรรมการและเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องคือ ครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้

ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในการเข้าร่วมประชุมวางแผนการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านพร้อมเปิดโอกาสให้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้มีการอภิปราย ระดมความคิดโดยให้เขียนข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามโดยการวางแผนในการปฏิบัติงานและประเมินผลการดำเนินงานทั้งยังกระตุ้นให้บุคลากรนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรเสริมสร้างความผูกพัน ปลุกฝังความรักและเป็นเจ้าของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิจัยของศศิธร ศรีทองคำ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กrupt ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีราชบุรีธานี เขต 1 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาโดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างเครือข่ายในการดำเนินการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องคือ ครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในการเข้าร่วมประชุมวางแผนการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านพร้อมเปิดโอกาสให้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดนิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินตา ศิริวรรณ (2560) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการที่บุคคลผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกที่ได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ร่วมวางแผนโครงการ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลองค์กรภายใต้พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยที่จะเป็นที่ยอมรับ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหาร 4 แบบของลิเคอร์ท (Likert's Four System of

Management) ปี ค.ศ. 1961 ลิเคอร์ท และคณะ ได้ศึกษาผลผลิตขององค์การที่เกิดมาจากความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารที่ยึดผู้ปฏิบัติเป็นศูนย์กลาง (Employee Centered) จะมีผลผลิตสูงกว่าผู้บริหารที่มีความเป็นศูนย์กลาง (Job Centered) และไม่สอดคล้องกับวิจัยของสมคิด โปธิ์จุมพล และ พันธุ์ศักดิ์ พลสารมย์ (2558) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ภาพที่พึงประสงค์ พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการบริหารทั่วไป เหตุผลที่ไม่สอดคล้อง เนื่องมาจากศึกษาตัวแปรคนละมิติ

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจ เมื่อพิจารณาด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ และผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษา เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความสำเร็จของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นและสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุก ๆ คน ที่ร่วมงานกันอย่างมีความสุข มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี ต่อกัน ร่วมกันแก้ปัญหา มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกลดภัยมีการเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้การบริหารในรูปแบบของคณะทำงาน ทั้งครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในสถานศึกษาเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหาร 4 แบบของลิเคอร์ท (Likert's Four System of Management) ปี ค.ศ. 1961 ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับผลผลิตขององค์การที่เกิดมาจากความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารที่ยึดผู้ปฏิบัติเป็นศูนย์กลาง (Employee Centered) จะมีผลผลิตสูงกว่าผู้บริหารที่มีความเป็นศูนย์กลาง (Job Centered) ลิเคอร์ทได้เสนอการบริหาร 4 ระบบ ดังนี้ (1) ระบบใช้อำนาจเผด็จการเต็มที่ (exploitative authoritative) ระบบนี้ผู้บริหารเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน ไม่รับฟังความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงาน การตัดสินใจจะมาจาก ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ (2) ระบบใช้อำนาจเผด็จการบางโอกาส (benevolent authoritative) ระบบนี้ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานได้เป็นครั้งคราว ส่วนใหญ่ยังมาจากผู้บริหารระดับสูงขององค์การ (3) ระบบกลุ่มที่ปรึกษา (consultative group) ระบบนี้ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานได้เป็น ครั้งคราว ส่วนใหญ่ยังมาจากผู้บริหารระดับสูงขององค์การ (4) ระบบกลุ่มมีส่วนร่วม (participative group) ระบบ

นี้ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานมาก ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการตัดสินใจร่วมกันที่มาจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติทั้งองค์การ ซึ่งการบริหารระบบนี้จะสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมากในการบริหารงานขององค์การ (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2560) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอมรรักษ์ ปิ่นกำลัง (2562, น. 16) ได้สรุปว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน วางแผน ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหา ร่วมกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ และควมมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและมีความเชื่อมั่นต่อตัวคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ก้าว ก้าวในหน้าที่ได้รับมอบหมาย แต่จะใช้การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ในรูปแบบกัลยาณมิตร และมีการประสานงานแต่ละฝ่ายในสถานศึกษา ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทุก ๆ ฝ่าย ซึ่งสอดคล้อง กับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ที่ได้กำหนดไว้ให้ทุกภาค ส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของ สถานศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ (1) การเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดการศึกษาและตรวจสอบการใช้ อำนาจของรัฐ (2) ร่วมระดมทรัพยากรบุคคลและงบประมาณเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ตามความจำเป็นและความเหมาะสม (3) ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อ ทำหน้าที่กำกับติดตาม สนับสนุนการจัดการศึกษา (4) ให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสุรินทร์ แก้วมณี (2558) ได้สรุปว่าบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ความจำเป็นสูงสุดที่ต้องการพัฒนา คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยข้อที่มีค่าดัชนีความจำเป็น (PNI_{modified}) สูงที่สุด 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและ

บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ และ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษา เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาโดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างเครือข่ายในการดำเนินการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาค่อนข้างน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในด้านการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรมีค่อนข้างน้อยซึ่งทำให้ภารกิจขององค์กรไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาขาดเทคนิคการบริหารโดยคณะกรรมการและไม่เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องคือ ครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และอาจจะมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ปฏิบัติตามนโยบายและกลยุทธ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในข้อที่ 6 เรื่อง บริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวถึงแนวทางแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย igrud ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาโดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างเครือข่ายในการดำเนินการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้แก่บุคลากรโดยจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ภารกิจขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคนิคการบริหารโดยคณะกรรมการและเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องคือ ครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในการเข้าร่วมประชุมวางแผนการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านพร้อมเปิดโอกาสให้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้มีการอภิปราย ระดมความคิดโดยให้เขียนข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามโดยการวางแผนในการปฏิบัติงานและประเมินผลการดำเนินงานทั้งยังกระตุ้นให้บุคลากรนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรเสริมสร้างความผูกพัน ปลูกฝังความรักและเป็นเจ้าของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมค

เกอร์เกอร์ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรออกเป็นสองประเภทเรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยทฤษฎี X ผู้บริหารจะมองพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรโดยทั่ว ๆ ไป เช่น ไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ ชอบที่จะให้ผู้อื่นชี้แนะบังคับให้ทำงาน ทฤษฎี Y พฤติกรรมจะมาจากแรงจูงใจภายใน ของตนเองในการทำงาน เช่น สามารถควบคุมตนเองให้ทำงานได้มีความรับผิดชอบชอบทำงาน ฯลฯ ตามแนวคิดของแม็คเกอร์เกอร์สามารถนำไปใช้โดยศึกษาพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมตามทฤษฎี X ให้มีส่วนร่วมในการทำงานได้โดยการสั่งการและควบคุมอย่างใกล้ชิด ถ้าเป็นทฤษฎี Y ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น ในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ใช้การบังคับให้โอกาสในการใช้ ดุลพินิจในการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (สุทธิวรรณ ต้นศิริจนวนวงศ์, 2560)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เรียงตามลำดับดังนี้ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การไว้วางใจ ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาโดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างเครือข่ายในการดำเนินการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้แก่บุคลากรโดยจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ภารกิจขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน

3.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคนิคการบริหารโดยคณะกรรมการและเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องคือ ครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร

3.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในการเข้าร่วมประชุมวางแผนการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านพร้อมเปิดโอกาสให้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน

3.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้มีการอภิปราย ระดมความคิดโดยให้เขียนข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

3.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามโดยการวางแผนในการปฏิบัติงาน และประเมินผลการดำเนินงานทั้งยังกระตุ้นให้บุคลากรนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

3.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรเสริมสร้างความผูกพัน ปลุกฝังความรัก และเป็นเจ้าของสถานศึกษา

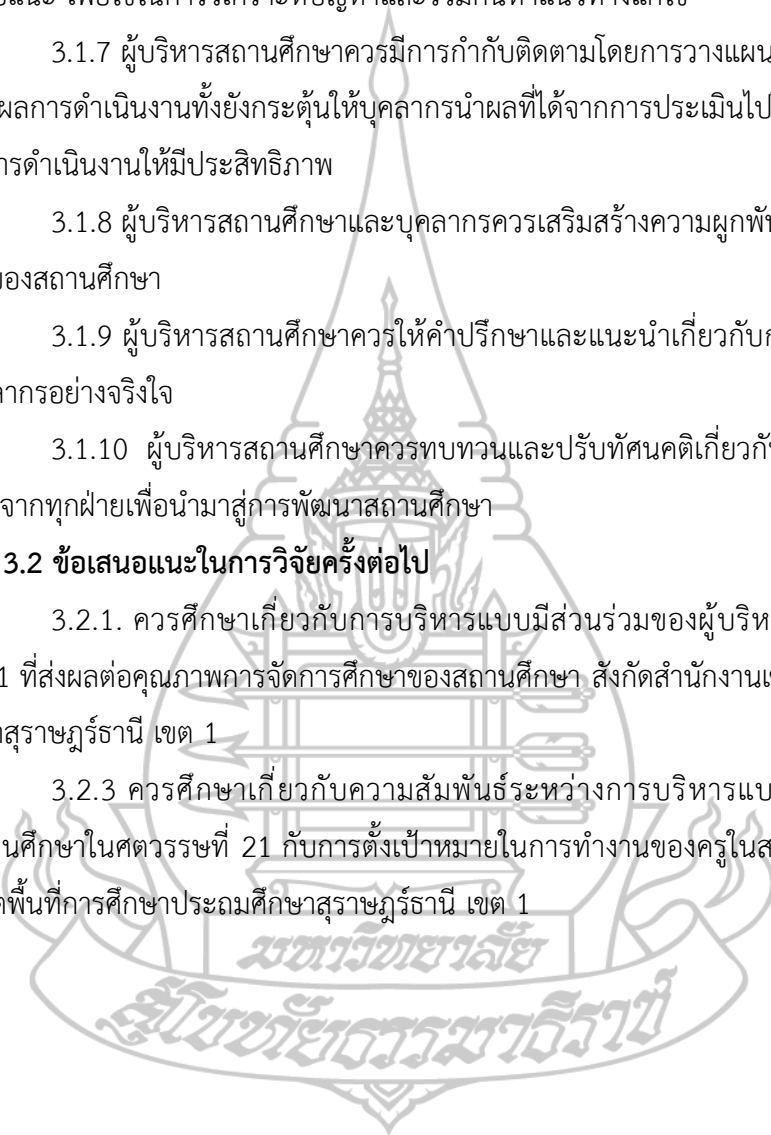
3.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงจัง

3.1.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรทบทวนและปรับทัศนคติเกี่ยวกับการเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายเพื่อนำมาสู่การพัฒนาสถานศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

3.2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการตั้งเป้าหมายในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1





บรรณานุกรม

- กจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ดูแลเด็กในการอบรม เลี้ยงดู
เด็กวัยทารกวัยเตาะแตะในสถานรับเลี้ยงเด็ก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. พริกหวานกราฟฟิค.
- โกศล เย็นสุขใจชน. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ
ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.
วารสารวิชาการครุศาสตร์สวนสุนันทา, 6(2).
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- คมสัน แข็งแอ. (2562). แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์, ฉบับเสริม.
- เครือข่ายครูด ป่าร้อน คลองสระ. (2565). แผนการปฏิบัติราชการเครือข่าย ครูด ป่าร้อน คลองสระ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. สุราษฎร์ธานี : เครือข่าย
ครูด ป่าร้อน คลองสระ.
- จกมล ดาวเรือง (2560). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์หน่วย
โรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จันทร์จิรา ท้วมยัง. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน
ในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จังหวัดพิษณุโลก. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ. 2560. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่). (รายงานการศึกษา
ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

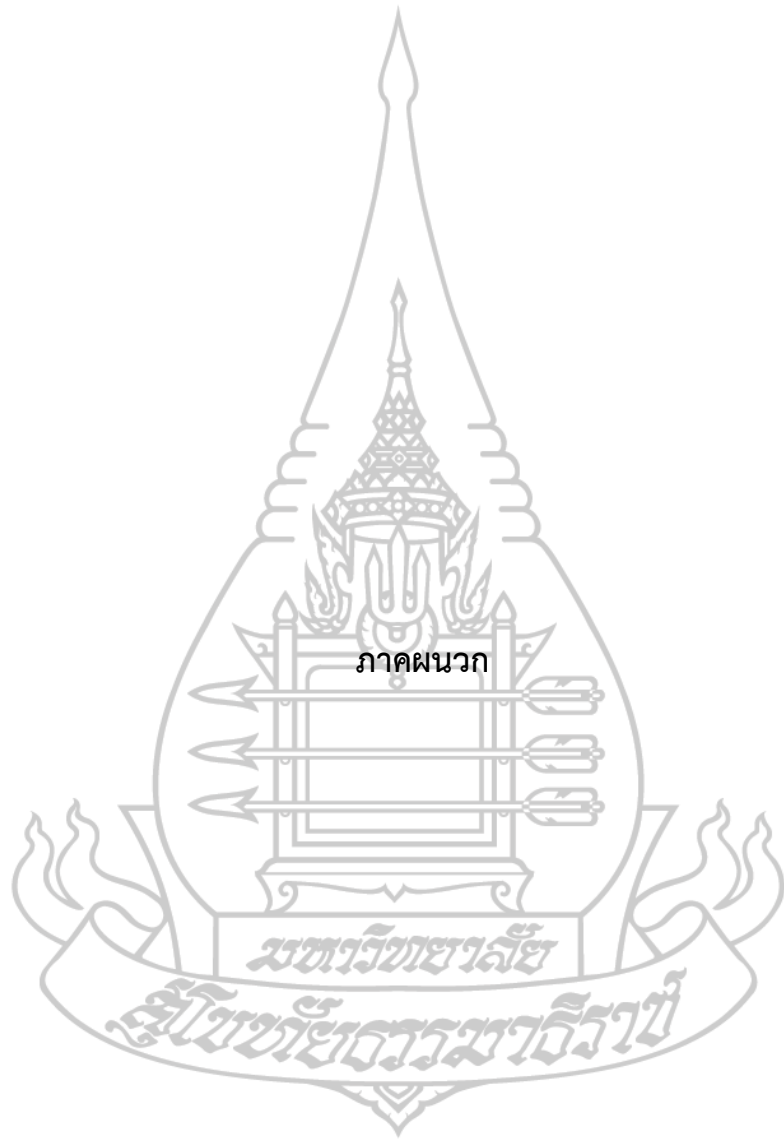
- ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน (2560). อิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับ
 ประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่
 มีต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร. *วารสาร
 อิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 7(1), 108.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2564). หน่วยที่ 6 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. ใน *ประมวลสาระชุด
 วิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6-10*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: สาขาวิชา
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เขาวรัตน์ ศรีวิสุธา. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านคลินิกของพยาบาลวิชาชีพใน
 โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้
 ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- ฐาปณีย์ เสาทิน สุพรรณิ สมานญาติ และ ราชนีย์ บุญธิมา. (2562) การพัฒนารูปแบบการบริหาร
 แบบมีส่วนร่วมในระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
 อาชีวศึกษา. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*. 1(1), 98-99.
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัด
 สุพรรณบุรี. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
 มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.
 เนติกุลการพิมพ์.
- ธัญชนก ศิริโสภิตกุล. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านจริยธรรมในการใช้เฟซบุ๊กของ
 วัยรุ่นไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต
 ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ธีรภัทร โคตรบรรเทา. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของ
 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ*, 10(3).
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินตา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารมหาจุฬา
 วิชาการ*, 4(1), 179.
- นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของ
 ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.
วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 7(2).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

- ปรีญาพร สันติวานิช ปุณสิตา พุทธกุลสมศิริ และ มณฑิตา ศรีนคร (2565) อิทธิพลของความ สอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความ ยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 1(1), 85.
- ปิยมาภรณ์ กู้กิตติเมตรี. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา*. รายงาน การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- บุญยวีร์ วิชาเลิศศิริกุล. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็น ทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. *วารสารสิรินธร บริหารคน*, 23(2).
- พรเทพ เหมรานนท์ (2564) *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พรรณิ มนพัทธ์ปริพัตร. (2560). *ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พิกุล นามสูง (2565). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 . *วารสารนวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*, 1(2), 442.
- เพ็ญพิศ ผาพองขุน. (2560). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยสันตพล, นครราชสีมา.
- ไพฑูรย์ หงส์วิไล. (2561). *การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพล ศึกษา เขตภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- มัณสุรีย์ มณีมาศ. (2562). *ความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิ บาล ของหน่วยงานภาครัฐในสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้: กรณีศึกษาจังหวัด นราธิวาสสารนิพนธ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

- วรลักษณ์ มากศิริ. (2562). การมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงไฟฟ้าแม่เมาะ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วิจารณ์ พาณิช. (2555). วิธีการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิบูลอร นิลพิบูลย์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศรัณย์ เจียรนะย. (2558). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 16(2), 48.
- ศศิธร ศรีทองคำ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(2).
- ศศิวิมล คนเส้งี่ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563). คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1), 1 – 7.
- สร้อยสุดา ศุภมาตย์และทับทิมทอง กอบัวแก้ว. (2566). การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5, 1048.
- สัมมา รธนิตย์. (2560). หลักทฤษฎีและการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟ่าง.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

- สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์. (2560). หน่วยที่ 10 แนวคิดร่วมสมัยทางการบริหาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6-10*. (พิมพ์ครั้งที่ 4, น.1-43). นนทบุรี:สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรินทร์ แก้วมณี. (2558). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์กรคณะบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ธรรมดาเพรส.
_____. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์.
- สุวัชชัย มงคลธง. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4. *วารสารพุทธพัฒนศาสตร์ศึกษา (Online)*, 1(3).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานระยะ 3 ปี 2563-2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี*.
_____. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี*.
- สุทธิ์ เทียวสะ. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20*, วันที่ 15 มีนาคม 2562, ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรภาค ปิ่นกำลัง. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อมรรัตน์ กงกاب. (2561). *การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย พัฒนาการศึกษาดอยหลวง จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อมศิริ ดิสสร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประยุกต์ใช้ Balanced Scorecard ของ บริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร.

- อัญชลี เรือนแก้ว. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อัญเรศน์ ตูละ (2564). ความไว้วางใจต่อองค์กรและความผูกพันกับงานส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Ebunu, Akpofure Anna. (2020). Participatory Management for Enhancing Students' Academic Performance in Public Secondary Schools in Rivers State. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(5). 145.
- Fullan, M. (2005). *Leadership & Sustainability: System Thinkers in Action*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 26(5), 443-448.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and Leadership for nurse Managers*. Boston. Jones and Barticn.
- Tsvara, P., & Mungofa, M. F. (2014). *Participative Management As A Strategy For Enhancing Job Satisfaction Of Teachers: The Case Of South African Teachers*. In The Asian Conference On Education 2014 Official Conference Proceedings. University of Venda, South Africa.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือประสานงานต่าง ๆ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ-สกุล นายสิริวิทย์ ทองปรีชา
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนະຂໍຳນາຍການພິເສດ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดกาญจนาราม
110 หมู่ 1 บ้าน บ้านกะแตะ ตำบลกะแตะ
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84160
วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ประธานเครือข่ายการศึกษากาญจนดิษฐ์
กรรมการสมาคมครูและบุคลากรทางการศึกษากาญจนดิษฐ์
2. ชื่อ-สกุล นางวณิชชา เตียววณิชย์
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนະຂໍຳນາຍການພິເສດ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนท่าไทร (ติดถนนไคระห์)
325 หมู่ที่ 2 บ้านบ้านท่าทองใหม่ ตำบลท่าทองใหม่
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84290
วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ประธานเครือข่ายการศึกษากาญจนดิษฐ์
3. ชื่อ-สกุล นายจิระศักดิ์ นิธิพัฒนานนท์
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนະຂໍຳນາຍການພິເສດ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนคงคาล้อม
หมู่ 1 ถนน บ้านโน- ในอ่าว ตำบล คลองสระ
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84160
วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้รับผิดชอบงานสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา สพป.
พิจิตร เขต 1 การเป็นวิทยากร



หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยสุรินทร์ราชภัฏ

สุรินทร์ราชภัฏราชภัฏ



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๑๑๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๓๐ ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายสิริวิทย์ ทองปรีชา (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกัญจนาราม)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสุรภูมิ อารีชล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กวูด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-886-0190



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๖๖๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖๐ ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางวนิชชา เขียววณิชย์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าไทร (ศึกษานุเคราะห์))

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ช่วยนายสุรภูมิ ฮารีชล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ก รุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรื่องด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีวาน)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-886-0190



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๓๑๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

3๐ ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายจิระศักดิ์ นิธิพัฒนานนท์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนคงคาล้อม)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสุรวุฒิ อารีชล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย 6 รุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วย

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาศาสตร์ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-886-0190



หนังสือขออนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ



ที่ อว.0602.16 (บ) / 804

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

8 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าไทร (ติดถนุเคราะห์)

ด้วยนายสุรวุฒิ อารีชล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย ก รุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ในกรณี นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาปฏิบัติงานตามปกติของผู้ให้ข้อมูล และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารจัดการศึกษาสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีวong)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-886-0190



หนังสือขออนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว.0602.16 (บ) / 844

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖๐ พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายสุรุฒิ อารีชล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กวด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งในการศึกษาเรื่องดังกล่าว นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กวด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ในการนี้ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในหน่วยงานเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-886-0190



ที่ อว.0602.16 (บ) / 845

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ

จำนวน ฉบับ

ด้วยนายสุรวุฒิ อารีชล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กฤต ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีรวม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-886-0190



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์และหนังสือเชิญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์

- | | |
|--------------|---|
| 1. ชื่อ | นายจเด็จ หนูแก้ว |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 |
| ตำแหน่ง | ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน |
| 2. ชื่อ | นายสิริวิทย์ ทองปรีชา |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนวัดกาญจนาราม |
| ตำแหน่ง | ตำบลกะแดะ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกาญจนาราม |
| 3. ชื่อ | นางสาวนลิน เล็กมาก |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 |
| ตำแหน่ง | ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ศึกษานิเทศน์ |
| 4. ชื่อ | นายสุติยะ ขุหนู |
| สถานที่ทำงาน | 188/6 ม.1 ต.มะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| ตำแหน่ง | ปรึกษาคณะกรรมการเครือข่าย กรูต ป่าร่อน คลองสระ
(ข้าราชการบำนาญ) |
| 5. ชื่อ | นายอมรพจมาน พรหมพัฒน์ |
| สถานที่ทำงาน | 4/1 ม.1 ตำบลช้างขวา อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| ตำแหน่ง | ปรึกษาคณะกรรมการเครือข่าย กรูต ป่าร่อน คลองสระ
(ข้าราชการบำนาญ) |
| 6. ชื่อ | นายสื่อชาย จิตรรักษ์ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนวัดวังไทร |
| ตำแหน่ง | ตำบลป่าร่อน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ครูชำนาญการพิเศษ |

7. ชื่อ นางสาวฐิติภรณ์ เพ็งใหญ่
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดวังไทร
ตำบลปาร่อน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
8. ชื่อ นางอุไรวรรณ บรรดาศักดิ์
สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลปาร่อน
หมู่ 1 ตำบลปาร่อน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน





หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์ราชบัณฑิตยสถาน

ที่ อว.0602.16 (บ) / 877



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

8 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ด้วยนายสุรวุฒิ อารีชล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายกุดปาร์ออนคลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นายเจด็จ หนูแก้ว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 22 ธันวาคม 2566 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ さいง่าป่า)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล
รักษาราชการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-886-0190

ที่ อว.0602.16 (บ) / 877



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นายสิริวิชญ์ ทองปรีชา (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกาญจนาราม)

ด้วยนายสุรวุฒิ อารีชล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายกวดป๋าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการที่ได้รับรางวัลการบริหารสถานศึกษาระดับดีมาก

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 21 ธันวาคม 2566 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนศักดิ์ สายจำปา)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-886-0190

ที่ อว.0602.16 (บ) / 8779



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ด้วยนายสุรภูมิ อารีชล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายกรุตปาร่อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก สศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นางสาวนลิน เส็กมาก

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 22 ธันวาคม 2566 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาร่วมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนศักดิ์ สายจำปา)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-886-0190

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๘๖๖



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ประธานเครือข่าย กฤต ปාරอน คลองสระ

ด้วยนายสุรวุฒิ อารีชล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายกฤตปารอน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากที่ปรึกษา เครือข่าย กฤต ปารอน คลองสระ ของท่าน จำนวน 2 คน ได้แก่

1. นายสุติยะ ชูหนู อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังไทร
2. นายอมรพจมาน พรหมพัฒน์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ่อน้ำร้อน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 19 ธันวาคม 2566 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาร่วมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ สายจำปา)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-886-0190

ที่ อว.0602.16 (บ) / 877



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

8 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังไทร

ด้วยนายสุรวุฒิ อารีชล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายกรุงศรีปารอน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก โรงเรียนของท่าน จำนวน 2 คน ได้แก่

1. นายสือชาย จิตรรักษ์
2. นางสาวสุติกรณ์ เฝิงใหญ่

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 18 ธันวาคม 2566 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาร่วมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนศักดิ์ สายจำปา)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-886-0190

ที่ อว.0602.16 (บ) / 877



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางซุด อำเภอบางเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนวัดวังไทร

ด้วยนายสุรวุฒิ อารีชล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายกรุ๊ปป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนวัดวังไทร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาคำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 21 ธันวาคม 2566 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาทันที หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนศักดิ์ สายจำปา)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

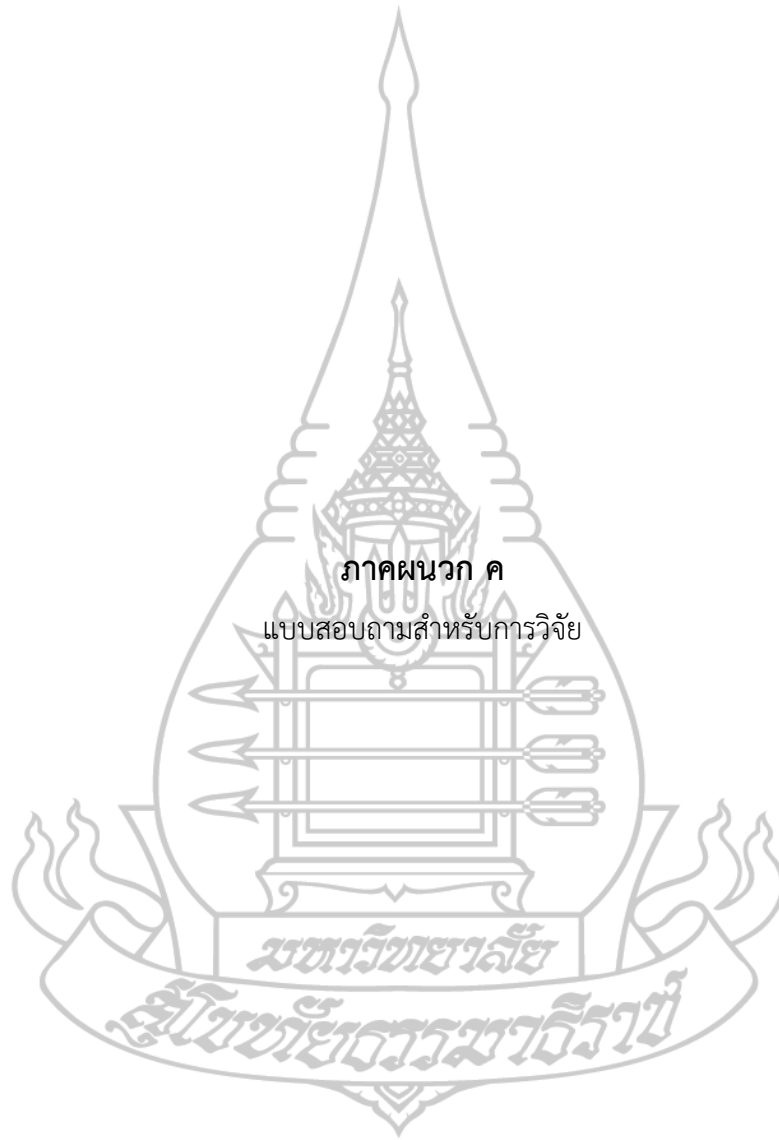
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-886-0190



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิถียุทธศาสตร์

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายกรุตปาร์ออน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา 2) ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา และ 3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุต ปาร์ออน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุต ปาร์ออน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบ ต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปเป็นแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม



นายสุรวุฒิ อารีชล

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แขนงวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 - 29 ปี

30 - 39 ปี

40 - 49 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย

ครู

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

5. ประสบการณ์ในการสอน

น้อยกว่า 1 ปี

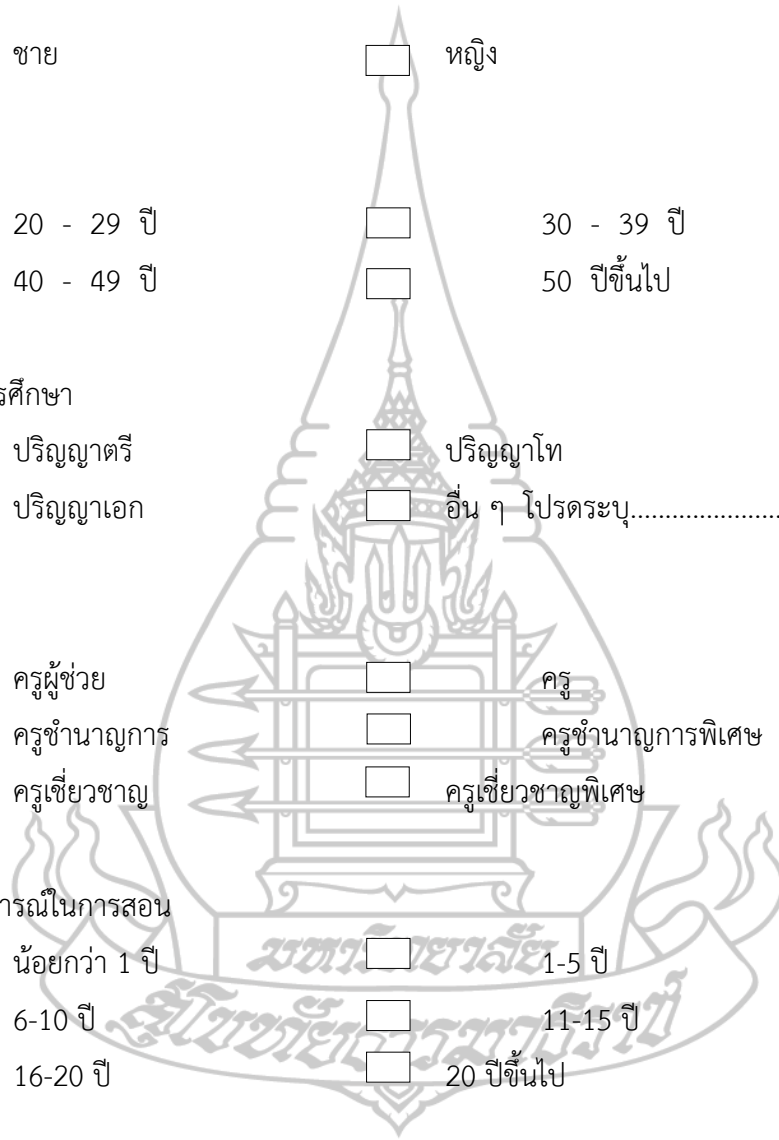
1-5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

20 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กrupt ป่าร้อน คลองสระ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินของสภาพปัจจุบัน และ สภาพที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของท่านโดยขอความกรุณาตอบครบทุกข้อ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การไว้วางใจกัน											
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย										
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน										
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงจัง										
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ										
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย										
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ										

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การยึดมั่นผูกพัน											
7	ครูและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา										
8	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา										
9	ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน										
10	ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน										
11	ครูและบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้ความพยายามของตนเอง										
12	ครูและบุคลากรได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย										
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน											
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษา										
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ										
15	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษา										
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา										

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา										
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน											
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน										
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน										
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการวางแผนการปฏิบัติงาน										
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการจัดตารางเวลาทำงาน										
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่										
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรมีในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน										
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง										

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์

สุรวุฒิ อารีชล



ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สัมภาษณ์เมื่อวันที่เดือน.....พ.ศ. 2566 เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....
ผู้สัมภาษณ์.....

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล.....เพศ.....อายุ.....ปี
ตำแหน่ง.....ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง.....ปี

ตอนที่ 2 นิยามศัพท์ของตัวแปรในการวิจัย

2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย เกณฑ์มาตรฐาน วางแผน ดำเนินการ ติดตามประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนา รวมถึงกระตุ้นและสร้างบรรยากาศการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

2.2.1. การไว้วางใจกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เชื่อมั่นต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยน ปรัชญาหรือและตัดสินใจ รวมถึงเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะและร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.2 การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่รับรู้ถึงความรู้สึกเชิงบวกของครูที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้ความพยายามของตนเองและการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษา

ต้องการ รวมถึงร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงาน แก้ไขปัญหาและปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.1.4 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีอิสระในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การจัดตารางเวลาทำงาน การลงมือปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไข และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

2.2 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูต ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.3 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความมุ่งหวังที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูต ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.4 ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่วงระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย กรูต ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.5 แนวทางส่งเสริม หมายถึง กระบวนการดำเนินการ รูปแบบวิธีการ และปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของ

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายกรูต ป่าร้อน คลองสระ

2.7 กลุ่มเครือข่าย กรูต ป่าร้อน คลองสระ หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ตั้งอยู่ในตำบลกรูต ตำบลป่าร้อนและตำบลคลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดวังไทร โรงเรียนวัดคงคาล้อม โรงเรียนบ้านคลองสระ โรงเรียนบ้านคีรีรอบ โรงเรียนบ้านม่วงลิบ โรงเรียนกำสนประชาสรรค์ โรงเรียนวัดเขานางเขา โรงเรียนบ้านกำสนราษฎร์อุทิศ โรงเรียนบ้านไสโน โรงเรียนบ้านแม่โหมกซ์ โรงเรียนบ้านบ่อน้ำร้อน

ตอนที่ 3 ประเด็นการสัมภาษณ์

คำชี้แจง จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่าย กรุด ป่าร้อน คลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 และได้สรุปผลการศึกษา (ตามเอกสารประกอบการสัมภาษณ์) ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่าน โปรดพิจารณาให้แนวทางตามประเด็นคำถาม ดังนี้

1. ท่านมีแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 **ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน** อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.1 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.4 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.5 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.1 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มี
บทบาทในการจัดตารางเวลาทำงานได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการลงมือ
ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.1 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงจังได้อย่างไร

.....

.....

.....

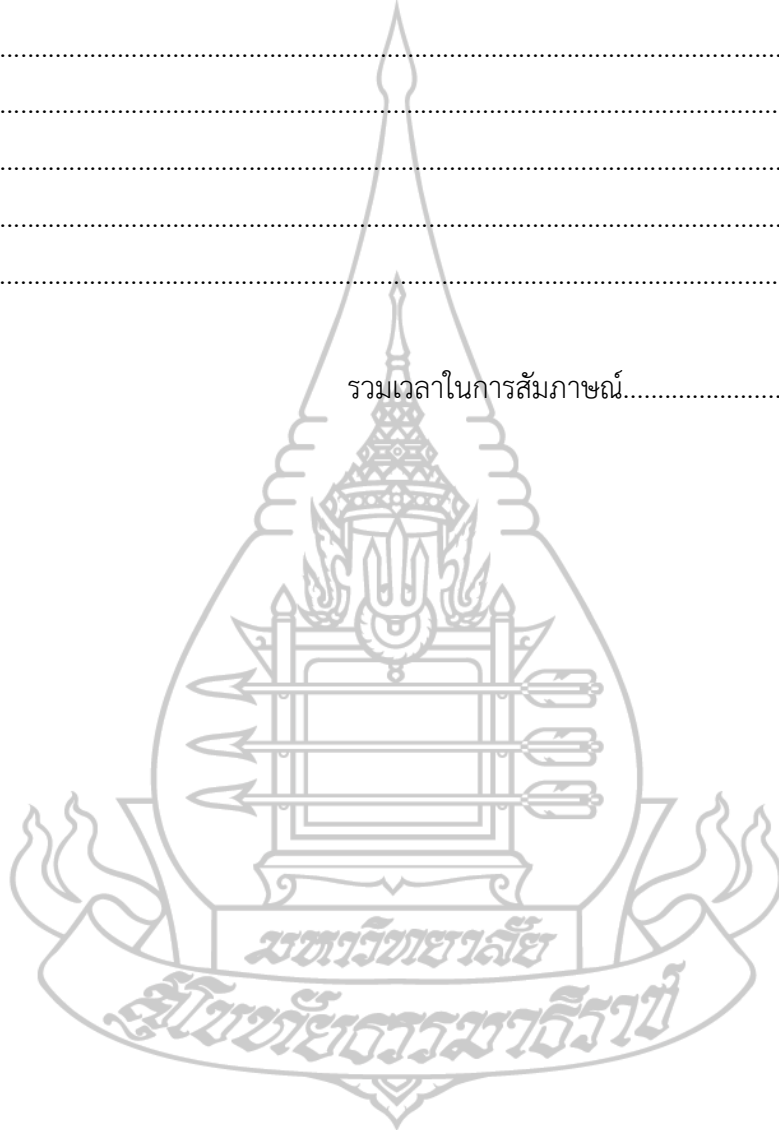
.....

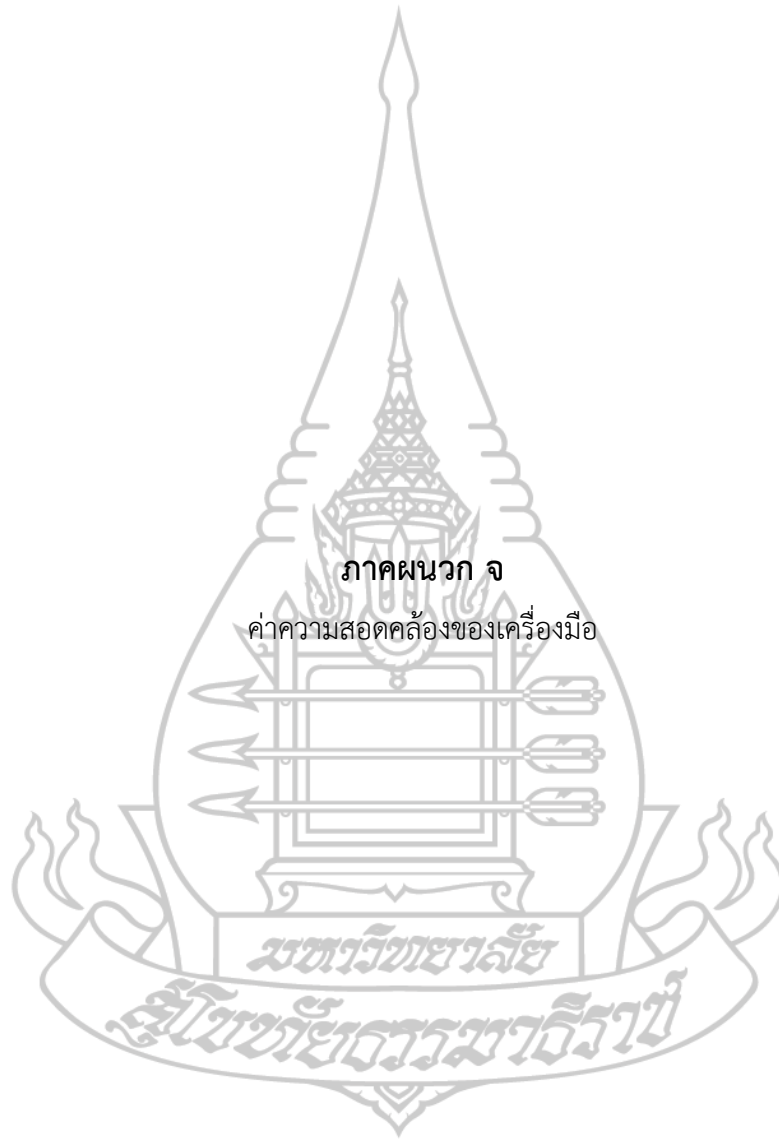
.....

.....

.....

รวมเวลาในการสัมภาษณ์.....น.





ภาคผนวก จ

ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

สุรินทร์วิทยาคารมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ
สถานศึกษากลุ่มเครือข่าย กรูต ป่าร้อน คลองสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทาง การปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาต้องการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	เปลี่ยน “เกี่ยวกับ ทิศทาง” เป็น “เกี่ยวกับการ กำหนด ทิศทาง”
3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	เปลี่ยน “พัฒนา เป้าหมาย” เป็น “พัฒนา และกำหนด เป้าหมาย”

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน								
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการวางแผนการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรให้มีบทบาทในการจัดตารางเวลาทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรมีในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
การยึดมั่นผูกพัน								
13	ครูและบุคลากรมีความรู้สึกเชิงบวกในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	เปลี่ยน “ความรู้สึกเชิงบวก” เป็น “ทัศนคติเชิงบวก”
14	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
15	ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
16	ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
17	ครูและบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยการใช้ความพยายามของตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
18	ครูและบุคลากรได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
การไว้วางใจกัน								
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอย่างจริงจัง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	



ภาคผนวก ฉ

ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขต

สภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	81.07	88.685	.791	.976
a2	81.13	89.154	.732	.976
a3	81.10	88.093	.850	.975
a4	81.10	87.955	.865	.975
a5	81.17	88.557	.799	.975
a6	81.17	88.557	.799	.975
b1	81.13	88.326	.724	.976
b2	81.07	89.995	.648	.977
b3	81.17	88.764	.777	.976
b4	81.17	90.144	.627	.977
b5	81.10	88.645	.790	.976
b6	81.07	87.789	.890	.975
c1	81.07	89.306	.723	.976
c2	80.97	90.033	.680	.976
c3	81.03	88.309	.842	.975
c4	81.03	88.102	.866	.975
c5	81.07	89.720	.678	.976
d1	81.17	88.213	.837	.975
d2	81.13	88.947	.755	.976
d3	81.17	87.730	.890	.975
d4	81.07	88.961	.761	.976
d5	81.13	87.913	.868	.975
d6	81.17	88.075	.852	.975
d7	81.13	88.051	.853	.975

สภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	24



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	113.37	17.275	.741	.953
a2	113.27	17.857	.853	.951
a3	113.27	17.857	.853	.951
a4	113.27	17.857	.853	.951
a5	113.27	17.857	.853	.951
a6	113.27	17.857	.853	.951
b1	113.37	16.861	.882	.951
b2	113.30	17.666	.777	.952
b3	113.30	17.666	.777	.952
b4	113.33	17.057	.902	.950
b5	113.30	17.390	.892	.951
b6	113.27	17.857	.853	.951
c1	113.27	17.857	.853	.951
c2	113.27	17.857	.853	.951
c3	113.27	17.857	.853	.951
c4	113.33	17.747	.647	.954
c5	113.30	17.941	.664	.953
d1	113.20	19.752	.000	.957
d2	113.20	19.752	.000	.957
d3	113.27	18.961	.329	.957
d4	113.27	18.961	.329	.957
d5	113.27	18.961	.329	.957
d6	113.20	19.752	.000	.957
d7	113.20	19.752	.000	.957

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายสุรภูมิ อารีชล
วัน เดือน ปี เกิด	23 มิถุนายน 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	208 ม.8 ต.ป่าร่อน อ.กาญจนดิษฐ์ จ.สุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ 2547 ประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีวเคมี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 2548
ประวัติการทำงาน	โรงเรียนวัดวังไทร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

