วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่... ฉบับที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี

จิราพร พรมมีเดช *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 166 คนการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดย ใช้วิธีสุ่มโดยใช้ตาราง Krejcie,RV ,and Morgan,D.W. ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ระหว่างวันที่ 5 เมษายน 2560 ถึง 15 เมษายน 2560 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 118 คน คิดเป็น 100% การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที t – test) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นมีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : 1) ความคิดเห็น 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

---

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร

บทนำ

สถานศึกษาต้องบริหารจัดการการศึกษาเพื่อตอบสนองนโยบายของทางภาครัฐ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อน พัฒนาบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิค และวิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ อีกทั้งมีความสามารถ มีทักษะด้านการบริหาร สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ทันต่อเหตุการณ์โลก ผู้บริหารจึงต้องเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา อีกทั้งผู้ปกครอง ครู นักเรียน ที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น คำเสนอแนะ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการรวมใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีที่จะช่วยกันปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างมากที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมมีทัศนคติที่ตรงกันและสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางการศึกษาได้

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในการบริหารงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) มีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) มีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) และมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ร่วมกัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดี มีโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้งานมีความสำเร็จรวดเร็ว ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับเสร็จรวดเร็ว ตรงเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ได้รับมอบหมาย (Cohen & Uphoff, 1997, pp. 40-42) ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนตามเป้าหมายของการบริหารจัดการศึกษา

ก็ตามการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะพบปัญหาครูขาดความสามัคคี ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขาดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ครูเฉื่อยชาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน จึงทำให้โรงเรียนไม่ได้รับความร่วมมือจากครูในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งมีปัญหาการย้ายงานและการหยุดงาน เกิดความขัดแย้ง เกิดการต่อต้านจากครูผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงเรียน ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารของผู้นำให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูจำนวน 166 คน ในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เขต 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 118 คนโดยใช้ตาราง Krejcie,RV ,and Morgan,D.W. (อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและคณะ,2555,หน้า 132)

ตัวแปรที่ศึกษา คือตัวแปรต้น ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน ตัวแปตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การไว้วางใจ 4) ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coeffcient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .979 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จะสอบถามในเรื่องเพศและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี แบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจ ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบใน โดยลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 48 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ t – test

4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way analysis of variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Shefe's Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นมีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูมีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นเพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่มีการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมกันคิดร่วมกันทำงานในกระบวนการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงานร่วมกัน ทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการทำงานได้มากกว่าผู้ที่ถูกสั่งให้ปฏิบัติงาน ถ้าเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานใดๆ เกิดขึ้นผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงานจะเกิดความเข้าใจเป็นอย่างดี เป็นการลดช่องว่างของความขัดแย้ง ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา ยิ่งการทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน จะยิ่งทำให้ระดับความรู้สึกของการมีส่วนร่วมนั้นทวีคูณ เพราะคงไม่มีเจ้าของคนใดต้องการให้สถานศึกษาของตนได้รับความเสียหายหรือเสียชื่อเสียง ดังนั้นการทำงานต่างๆ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมย่อมทำให้เกิดความรักและเกิดพลังในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น อีกทั้งยังส่งผลต่อความสำเร็จของผู้เรียน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติพงษ์ แก้วกัลยา (2556) เพราะการที่ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และรับผิดชอบการดำเนินการในสถานศึกษาร่วมกัน จะทำให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ บรรชา บุญสิงห์ (2556) เพราะการที่ผู้บริหารมีความผูกพันต่อสถานศึกษาและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน

ร่วมกับบุคลากร มีการกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ดำเนินการร่วมกับบุคลากรในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน มีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการ เป็นการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งส่งผลทำให้การทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นเดียวกับ พรปวีณ์ เชยกีวงศ์ (2557) เพราะ การที่ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เปรียบเป็นการบริหารจัดการแบบครอบครัว มีการดูแลกันในทุกด้าน ผู้บริหารร่วมปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกกิจกรรมแบบร่วมคิดร่วมทำ ทำให้เกิดความรักความเข้าใจ เกิดพลังในการทำงานและส่งผลสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นถึงผู้บริหาร โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตาม พร้อมกันนี้โรงเรียนยังได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดี โดยโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติและแสดงความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน มีผลทำให้ได้ความร่วมมือที่ดี มีความใกล้ชิดกัน และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ครูมีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นการที่คนกลุ่มหนึ่งมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินการ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้ทุกคนเกิดภาพในใจที่เหมือนกัน และการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา หรือจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา และใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นการสร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ซึ่งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดการยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร เกิดความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ห่วงใยอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติพงษ์ แก้วกัลยา (2556) เพราะการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาในการพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนนำเสนอไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดความยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป เช่นเดียวกับ บรรชา บุญสิงห์ (2556) เพราะการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์การต่อการยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์การประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและนโยบาย การบริหารขององค์การ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความภาคภูมิใจที่ได้ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป เช่นเดียวกับ นิษฐา โสน้ำเที่ยง (2559) เพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมในการประชุม วางแผนการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานต่างๆ ได้ตรงตามภารกิจหน้าที่ ตามหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการใช้วิธีการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และมีส่วนร่วมรับรู้ผลการติดตามผล ประเมินผล

1.2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน ครูมีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ มีความตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ร่วมงานและได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกผูกพัน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นด้วยความตั้งใจ เกิดความศรัทธาและภักดี และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเป้าหมายขององค์การ แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเป็นความรู้สึกที่มีต่องานและองค์กร ซึ่งความผูกพันเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจ เมื่อเกิดความพึงพอใจแล้วจะเชื่อมโยงมาสู่ความผูกพัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษฐา โสน้ำเที่ยง (2559) เพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิของงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ โดยสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมเลือกรับการอบรมหรือค้นคว้า เช่นเดียวกับนิติพงษ์ แก้วกัลยา (2556) เพราะผู้บริหารมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน มีการสร้างขวัญกำลังใจยกย่องชูเกียรติแก่บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานดีและทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเป็นความรู้สึกที่มีต่องานและองค์กร ซึ่งความผูกพันเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจ แล้วเชื่อมโยงมาสู่ความผูกพัน เช่นเดียวกับ โสภิดา คล้ายหนองสรวง (2558) เพราะการที่ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ร่วมงานและได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ด้วยการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

1.3 ด้านการไว้วางใจ ครูมีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมากเพราะความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นสำคัญและมีประโยชน์ต่อกิจกรรมขององค์กร ความไว้วางใจส่งผลต่อหลายระดับทั้งภายในองค์กร คือระดับทีม ระดับผู้นำ ระดับองค์กร ระดับระหว่างองค์กร ผู้บริหารต้องเชื่อมั่นว่าพนักงานดี ควรให้โอกาสในการเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจว่าจะสามารถทำงานได้อย่างดีมีคุณภาพ:ซึ่งความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ร่วมงานโดยให้ผู้ร่วมงานมีสิทธิ์ตัดสินใจเลือก โครงการ กิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานที่ทำงาน จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ และการทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เป็นผลลัพธ์ทางบวกของการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติพงษ์ แก้วกัลยา (2556) เพราะความไว้วางใจส่งผลต่อหลายระดับทั้งภายในองค์การ คือระดับทีม ระดับผู้นำ ระดับองค์การ ระดับระหว่างองค์การ และส่งผลต่อรายได้และกำไรในทุกระดับขององค์การ เพราะความไว้วางใจส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์การ การเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ และการลาออกจากองค์การ รวมทั้งผลการปฏิบัติงาน และความสามารถในการแข่งขันขององค์การ และในสภาพปัจจุบัน องค์การต้องการความไว้วางใจเพราะการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สายการบังคับบัญชาในแนวราบ การทำงานเป็นทีม และความหลากหลาย สิ่งเหล่านี้ท้าทายต่อการสร้างและการรักษาความไว้วางใจ เช่นเดียวกับ นิษฐา โสน้ำเที่ยง (2559) เพราะว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานมีสิทธิ์ตัดสินใจเลือก โครงการ กิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรจะทำให้องค์การทำงานได้อย่างราบรื่น เช่นเดียวกับ โสภิดา คล้ายหนองสรวง (2558) เพราะการไว้วางใจอาจต้องมีการพิจารณาจากองค์ประกอบหลายอย่าง เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้บังคับบัญชาที่จะมอบหมายงานในด้านต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจว่าครูจะสามารถทำงานได้อย่างดี มีคุณภาพ

1.4 ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ครูมีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาด้วยความคล่องแคล่ว ชัดเจน มีเหตุผล และให้ครูได้ค้นหารูปแบบ วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความคิด ให้อิสระทางความคิด รวมทั้ง ยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ด้วยตนเองอย่างมีความรับผิดชอบจะทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร ซึ่งการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจำเป็นต้องส่งเสริมด้วยการให้อิสระการตัดสินใจ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติพงษ์ แก้วกัลยา (2556) เพราะว่าการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาด้วยความคล่องแคล่ว ชัดเจน มีเหตุผล และเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการค้นหารูปแบบ วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา และให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างตรงไปตรงมาจะทำให้ครูมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน เช่นเดียวกับนิษฐา โสน้ำเที่ยง (2559) เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แลกเปลี่ยน ความรู้ ความสามารถ กับผู้มีความรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ทำงานโดยยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ให้ผู้ร่วมงานแสดง

ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และให้อิสระทางความคิดในการ ตัดสินใจ ส่งเสริมด้านข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ จัดหาและระดมทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการตาม ความต้องการของผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม เช่นเดียวกับ บรรชา บุญสิงห์ (2556) เพราะการมอบอำนาจและการให้อิสระในการทำงานถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในองค์การซึ่งได้อิสระในหลายด้าน เช่น การตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษา การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ ผูกพัน เช่นเดียวกับ โสภิดา คล้ายหนองสรวง (2558) เพราะอาจเนื่องมาจากการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจำเป็นต้องส่งเสริมด้วยการให้อิสระการตัดสินใจในการทำกิจกรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึงกันและกัน ยอมรับและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะครูทุกคนไม่ว่าเป็นเพศใดก็ตามมีความสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เห็นว่าทุกคนสามารถมีส่วนร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการทำงานที่ปฏิบัติเป็นไปอย่างเรียบร้อยบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าได้ผ่านการทำงานมายาวนาน ได้เรียนรู้และร่วมปฏิบัติงานที่ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก่อน จึงทำให้มีความเข้าใจบริบทของการทำงาน อีกทั้งทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งที่ควรปรับปรุงในการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมได้ดีกว่า มีความลุ่มลึก มองคน มองงานได้กระจ่างชัดกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถพูดคุยปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้อย่างเป็นกันเองและตรงไปตรงมา

1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรพร้อมรับฟังปัญหาและช่วยแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ

1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารควรให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้ว

1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ผู้บริหารควรให้ครูสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ และให้ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการ บริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนวัดเขียนเขต

เอกสารอ้างอิง

กิตติการต์มณี นิคงรัมย์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กัญวัญญ์ ธารีบุญ. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กนิษฐา สุขสมัย และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.นนทบุรี: บุ๊คพ้อยท์.

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). หลักการ และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.สงขลา: เทมการพิมพ์.

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่ วมในการจัดการศึกษาของชุมชน.เข้าถึงได้จาก https://www.gotoknow.org/posts/334443 ค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2560.

ธีระ รุญเจริญ. (2548). สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง. (2555). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา : ยุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง

ธัชพงศ์ มีแก้ว. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธวัช บุณยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียน สโตร์.

นิษฐา โสน้ำเที่ยง. (2559).ความคิดเห็นของครูระดับประถมศึกษาที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประสาร พรหมณา. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่ วม. เข้าถึงได้จาก http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf. ค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2560

ปราชญา กล้าผจัญ,การมีส่วนร่วมของประชาชน (กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข, 2550), 71

พรปวีณ์ เชยกีวงศ์. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

วันชัย โกลละสุต. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. เข้าถึงได้จาก www.kmcenter.rid.go.th ค้นเมื่อ 18 พ.ค. 2560)

ศิริพร สลีวงศ์. (2558).การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

โศภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมทีส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยบูรพา.