

การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF PARTICIPATORY MANAGEMENT OF SCHOOLS IN THE NEW NORMAL
AGE UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



KODCHAKORN PANAKARN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ กชกร ปาณะการ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นกอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	กชกร ปาณะการ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา , 2567
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ สัมปโน
คำสำคัญ:	การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ยุควิถีชีวิตใหม่, สถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 320 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน และด้านความยึดมั่นผูกพัน รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการไว้วางใจกัน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ผลการเปรียบเทียบระดับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

Title: A STUDY OF PARTICIPATORY MANAGEMENT OF SCHOOLS IN THE NEW NORMAL AGE UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Kodchakorn Panakarn, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2024

Advisor: Assistant Professor Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: Participatory management, New normal AGE, School

ABSTRACT

The objectives of this study were to study participatory management of schools in the new normal age and to compare the level of participatory management of schools in the new normal age under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, categorized by school size and work experience. The sample group for this research included school administrators and teachers under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, totaling 320 participants. The data collection instrument used in this study was a questionnaire using a five-point Likert scale. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were t-test and analysis of variance, and Scheffe's method of testing pairwise differences. The results of the study found that 1) the participatory management of educational schools in the new normal age under the Office of the Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 was overall at a high level. The areas with the highest average were goal setting and shared objectives, and commitment, followed by participation in decision-making, and the area with the lowest was trust. 2) The results of the comparison of the level of participatory management of educational schools in the new normal age under the Office of the Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, classified by school size was significantly different at a statistical level of .05. 3) The results of the comparison of the level of participatory management of educational schools in the new normal age under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, classified by work experience revealed statistically significant differences at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัมปโน อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนายสันต์ คำมะนาม ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ฮ่องสอนรัฐ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบคุณ คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจให้และช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

กชกร ปาณะการ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal).....	26
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	66
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ..	72
บทที่ 5 บทสรุป.....	79
สรุปผลการวิจัย	79
อภิปรายผลการวิจัย	82
ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	101
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	102
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการ วิจัย (Item Congruence Index: IOC).....	103
ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	108
ภาคผนวก ง กลุ่มตัวอย่างในการเปรียบเทียบขนาดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	114
ประวัติผู้วิจัย	120

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่	32
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	58
ตาราง 3 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม	66
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน	67
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน	68
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	69
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน	70
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน.....	71
ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	73

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม.....	74
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของ สถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจกัน.....	74
ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน.....	75
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน ตำแหน่ง.....	76
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของ สถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก ตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านการไว้วางใจกัน.....	77
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของ สถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก ตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน.....	78

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	57
------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษา พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ของกระบวนการเรียนรู้ รู้จักรักษา และส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจ ในความเป็นไทย ปลุกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์, 2562, หน้า 13) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดัน การปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะ ในการใช้ทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหาร เพื่อผลลัพธ์ดังนี้ ส่งเสริม ให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา และมีกลไกการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา สถานศึกษามีธรรมาภิบาลในการบริหาร รวมทั้งให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีศักยภาพ เพื่อไปประกอบอาชีพในท้องถิ่นได้ และมีกลยุทธ์ ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 55) 1) ปรับปรุงกลไกการบริหารการศึกษาให้เป็นตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นด้านคุณธรรม และความโปร่งใส ทั้งในระดับส่วนกลางพรรคและในพื้นที่ระดับภาคหรือจังหวัด 2) พัฒนาระบบ บริหารงานงบประมาณการเงินที่มีประสิทธิภาพ 3) ตอบสนองการสร้างอาชีพและเพิ่มคุณภาพชีวิต และความเหลื่อมล้ำ สร้างความสมานฉันท์ และเสริมสร้างความมั่นคง 4) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมี ส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษารวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา 5) เสริมสร้าง ภาพลักษณ์หน่วยงานให้เกิดความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายเพื่อความเป็นภาคีกับองค์กร ทั้งภายใน และต่างประเทศ 6) ส่งเสริมและขยายผลให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความพร้อม พัฒนาเป็นสถานศึกษานิตិบุคคลในกำกับ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการที่บุคคลทุกฝ่ายได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในด้านแสดงความคิดเห็น เพื่อให้งานบรรลุตาม

เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรไม่ใช่เพียงแต่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย (ศิริเกศ เพ็ชรขำ, 2565) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับปฏิบัติ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ เป็นการศึกษาแนวคิดและทัศนคติของบุคลากร ยุคใหม่ในการพัฒนาระบบการศึกษาในยุค New Normal ซึ่งเป็นการปรับโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาในเรื่องการนำเทคโนโลยีมาปรับประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ซึ่งต้องศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุค New Normal นับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของระบบการศึกษาไทย เพราะเป็นการปฏิรูประบบการศึกษาที่ได้บูรณาการ ความคิดและเครื่องมือในการบริหารการศึกษาอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกัน โดยได้วิเคราะห์สถานการณ์กำหนดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานการณ์ที่พร้อมจะก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยระบบเทคโนโลยี 4.0 (นคร ชูสอนสาย, 2565) ในยุคปัจจุบันที่โลกกำลังก้าวเข้าสู่ "ยุควิถีชีวิตใหม่" New Normal การดำเนินชีวิตของผู้คนในทุกด้านได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ระบบการศึกษาก็เช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ทำให้แนวทาง “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” กลายเป็นแนวทางที่จำเป็นและเหมาะสมที่สุดสำหรับยุคนี้ พฤติกรรมและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้ปกครอง และครูมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน ความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยี มีการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างอิสระ และต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งการบริหารที่ยึดแนวทางแบบสั่งการจากผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว ไม่สามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้อีกต่อไป การบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุควิถีชีวิตใหม่จึงเป็นการปรับตัวของสถานศึกษาให้สามารถรองรับความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและสนับสนุนการศึกษาอย่างเต็มที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้สนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในพันธกิจของแผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดพันธกิจ ดังนี้ 1) จัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 3) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาองค์กร 4) พัฒนาสถานศึกษา และระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัยและสถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบทโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) 7) ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2567) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดอยู่หลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จึงทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันออกไป เช่น ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและการไว้วางใจกัน จึงทำให้แต่ละโรงเรียนมีการบริหาร แบบมีส่วนร่วมที่ต่างกันออกไป เช่น โรงเรียนขนาดเล็กมีการให้ครูมีส่วนร่วมในด้านต่างๆได้อย่างทั่วถึง ส่วนโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีจำนวนครูและบุคลากรจำนวนมากไม่สามารถบริหารการมีส่วนร่วมได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นไปด้วยความยากลำบาก

เนื่องด้วยนโยบาย และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2568 อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของแผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดังที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้มีนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และการจัดการศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ให้ประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องพัฒนา ให้สำนักงานเขตพื้นที่เป็นองค์กรที่มีผู้นำทางการศึกษาและผู้นำแห่งการเรียนรู้ มีศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จะต้องนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ซึ่งถือได้ว่า มีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุน และผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษา เกิดประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดัน ให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและบริบทของผู้เรียนในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุควิถีชีวิตใหม่ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

สมมติฐานของการวิจัย

1. สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนรวม 1,897 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จาก 140 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำนวน 320 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ เครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากรใน สถานศึกษาแต่ละขนาด

ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ

1. ขนาดสถานศึกษา
 - 1.1 เล็ก
 - 1.2 กลาง
 - 1.3 ใหญ่
2. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง
 - 2.1 0-5 ปี
 - 2.2 6-10 ปี
 - 2.3 11 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ 5 ด้านที่ได้จาก การสังเคราะห์ ได้แก่

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ด้านการไว้วางใจกัน
5. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุค วิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามแนวคิดเกี่ยวกับการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา จากเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 14 ท่าน ได้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ จำนวน 14 ด้าน โดยใช้เกณฑ์ในการ สังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป จะได้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาใน ยุควิถีชีวิตใหม่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน ด้านความ ยึดมั่นผูกพัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการไว้วางใจกัน และด้าน ความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน ดังแสดงในตาราง 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ การเสนอความคิดเห็น การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การติดตามตลอดจนการประเมินผลเพื่อหาแนวทางและแก้ไขเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพและสำเร็จด้วยความตั้งใจ

2. ยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) หมายถึง ความปกติใหม่ การปรับวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ เช่น การเว้นระยะห่าง ทางสังคมหรือการหันมาใส่ใจสุขภาพมากขึ้น ควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทาง เศรษฐกิจ นำไปสู่การสร้างสรรค์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ และเมื่อเวลาผ่านไปผู้คนในสังคมจะเกิดความคุ้นชินกับพฤติกรรม การดำรงชีวิตแบบใหม่ จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติไปในที่สุด

3. ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการวางแผนการทำงานตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมกันปรับปรุงพัฒนา สามารถควบคุมการทำงานได้ จัดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้นได้ โดยมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน นำพาซึ่งความสำเร็จ เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ด้านความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครู มีความรัก ความรู้สึกที่ดี ความภักดีกับองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เต็มใจและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ทุ่มเท แรงกายแรงใจในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เพื่อผลลัพธ์ที่ดีและภาพรวมขององค์กร

5. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญและที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการอภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจการแก้ปัญหา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

6. ด้านการไว้วางใจกัน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ความรู้สึกไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ การให้การยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงความมั่นใจในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ เช่น ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้แก่กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริงจนเกิดความภักดีต่อกัน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

7. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูทำงานได้อย่างมีอิสระไม่ถูกควบคุม มีเสรีภาพในการใช้ดุลยพินิจ สามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่ โดยไม่พึ่งพาบุคคลอื่นหรืออยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของบุคคลอื่น มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ออกมา เพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำข้อเสนอแนะและแนวทางไปวางแผน ปรับปรุงพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำผลการศึกษาไปจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุควิถีชีวิตใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาศึกษาในการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.3 หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.4 ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal)
 - 3.1 ความหมายของยุควิถีชีวิตใหม่
 - 3.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
 - 4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
 - 4.2 เขตพื้นที่บริการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา (School Administration) เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดระเบียบ แบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ อย่างมีระบบ ผู้บริหารต้องรู้จักวิธีการบริหารที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ที่จะนำเอาเทคนิควิธีการกระบวนการที่เหมาะสมมาใช้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุดให้ผู้เรียนซึ่งเป็นบุคคลแห่งอนาคตมีคุณภาพตามที่สังคมต้องการโดยมีผู้กำหนดความหมายหลายท่านได้ระบุไว้ดังนี้

อนุชิต สุขกลี (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงาน โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

อัจฉรา จงดี (2560, หน้า 8) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถเป็นคนที่ของสังคมโดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากรและกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

จิตติมา อัครธิพงษ์ (2561, หน้า 38) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

อร่าม วัฒนะ (2561, หน้า 37) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพ

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ธีระ รุญเจริญ (2562, หน้า 35) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่และสมดุล

สุเทพ บุญเติม (2565, หน้า 42) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566, หน้า 16) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายรวมไปถึงการบริหารวัสดุอุปกรณ์การจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดี และ มีความสุข

Good (1973 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สุขผลานันท์, 2558, หน้า 14) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจภายในสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษาตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตร

Campbell (1977 อ้างถึงใน อรุณี ทองนพคุณ, 2558, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม กลุ่มบุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ในสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาปัจจุบันสถานศึกษาทุกแห่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาเกิดขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการมาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา นอกจากเป็นสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการแล้วยังมีลักษณะนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กฎหมายมหาชน กฎหมายเอกชนเหตุนี้สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจะต้องมีสิทธิหน้าที่และมีอำนาจตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับสถานภาพเป็นนิติบุคคลโดยบัญญัติในมาตรา 35 แห่งระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547, หน้า 11)

อนุชิต สุขกลี (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์กรบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

อย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สัมมา ธรนิธย์ (2560, หน้า 94) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ ในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

ครรชิต มัลย์วงศ์ (2561, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว ทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคน ในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา อีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษานั้นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา ผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชน และประเทศชาติแล้วประเทศก็จะมี ความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทางตรงกันข้ามหากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่งและทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัย ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 12) กล่าวว่า การให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

ธีระ รุญเจริญ (2562, หน้า 48) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาอยู่ที่การสร้างคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา การบริหารที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2564, หน้า 32) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาอยู่ที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาครู และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม

สุเทพ บุญเติม (2565, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จันทร์านิ สงวนนาม (2566, หน้า 28) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาอยู่ที่การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ การพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน และการเตรียมความพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารงานแบบนิติบุคคล มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง คือ กระทรวงศึกษาธิการสู่สถานศึกษาการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีการดำเนินการดำเนินงานที่ชัดเจน มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ เป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย ผู้บริหารจะต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่าง ๆ เป็นการบริหารจัดการของผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านการศึกษา ด้วยวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกติกา และวิธีการดำเนินการที่สนับสนุนให้การดำเนินงานตามบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา

สัมมา รัตนชัย (2560, หน้า 94) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารการศึกษาเข้ามาใช้ในวงการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติการจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากรการติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุงรวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วยการบริหารที่ดีจะช่วยให้การบริหาร ดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้องการดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไป จะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิด และข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์กรหรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม สถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาและมีความรอบรู้ในหลักการ และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งมีหลักการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การวางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ชัดเจน
2. การวางแผน และนำเทคนิคในการบริหารงาน
3. การจัดโครงสร้าง และวางระบบงาน
4. การใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า
5. การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม
6. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

ธีระ รุญเจริญ (2562, หน้า 72) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ

1. การวางแผน
2. การจัดองค์การ
3. การนำ
4. การควบคุม

โดยทุกขั้นตอนต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 28) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ การจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณ และการประกันคุณภาพการศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2566, หน้า 39) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การวิเคราะห์บริบท การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินงาน การกำกับติดตาม และการประเมินผล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุน

Jesse (1999, p. 140) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษานั้น จะต้องดำเนินการไปตาม กระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

Koontz and Odonnell (2001, p. 297) กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) คือ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
 2. การจัดองค์กร (Organizing) แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลการจัดองค์กรจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ
 3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้ หมายถึง การอำนวยการ (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)
 4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า มีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด
- สรุปได้ว่า กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา คือ การวางแผนโดยการศึกษาสภาพของปัญหาเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร พร้อมตั้งเป้าหมาย การจัดองค์กร การปฏิบัติงานตามข้อตกลง การประสานงาน การสั่งการ และการควบคุม การประเมินผล และการทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข และกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ในครั้งต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560, หน้า 176) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินได้ ร่วมคิดตัดสินใจและกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ร่วมวางแผนโครงการ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลองค์กรภายใต้พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย ลดความขัดแย้งภายในองค์กรและสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

สมเดช สีแสง (2562, หน้า 83) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

สุทธิษา เพ็ญศรี (2563, หน้า 37) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญใน

การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

ธีระ รุญเจริญ (2563, หน้า 112) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน รับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่าง เพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2564, หน้า 25) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

โกศล เย็นสุขใจชน (2565, หน้า 15) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กร

กันทิมา ตีกะพี (2565, หน้า 11) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอความคิด การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางและแก้ไขปัญหาในการดำเนินการ ตลอดจนร่วมรับผิดชอบในผลที่จะเกิดขึ้นทั้งประโยชน์และผลกระทบทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมด้วยความตั้งใจ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2566, หน้า 95) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการประเมินผล โดยอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบร่วมกัน

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566, หน้า 35) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในสถานศึกษา

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1981, p. 7-10) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม โดยทั่วไปในรูปแบบการตัดสินใจไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจได้เท่านั้น ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับ

ขั้นตอนการปฏิบัติการด้วย การตัดสินใจยังเกี่ยวข้องกันในเรื่องผลประโยชน์และการประเมินผล ในกิจกรรมการพัฒนาด้วย โดยมีแนวความคิดว่าการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่ขั้นตอนการตัดสินใจเป็น ประการสำคัญ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ การเสนอความคิดเห็น การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การติดตามตลอดจนการประเมินผลเพื่อหา แนวทางและแก้ไขเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและสำเร็จด้วยความตั้งใจ

ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารในสถานศึกษา ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

สมเดช สีแสง (2562, หน้า 87) ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ที่การสร้าง ความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพ มากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากหลายฝ่าย

อำภา น้อยสนิท (2564, หน้า 53) การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญ เนื่องจากการสร้างระบบการบริหารที่เริ่มจากการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ทำให้เกิดความผูกพันกันระหว่าง ผู้ร่วมงานและองค์กรและพัฒนาบุคคลในองค์กร ช่วยส่งเสริมประชาธิปไตยช่วยแก้ปัญหาลดความ ขัดแย้ง ทำให้ได้ผลงานตามความต้องการที่แท้จริง ซึ่งการบริหารแบบการมีส่วนร่วมเน้นความสำคัญ ในการจูงใจผู้ทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงาน แบบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความ เข้าใจในปัญหาขององค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันทั้งด้านจิตใจ อารมณ์และสังคมที่มีต่อกิจกรรมนั้น ๆ ช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมาย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2564, หน้า 31) ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ที่ การสร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่ ๆ จากการระดมความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

กันทิมา ตีกะพี (2565, หน้า 13) สรุปความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา หรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันทำ ร่วมกันพัฒนา ร่วมกันให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

เพื่อปรับปรุงองค์กรหรือหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายส่งผลต่อความต้องการทางด้านจิตวิทยาสมาชิกในองค์กร ทำให้การบริหารงานง่ายขึ้น ลดความขัดแย้งในองค์กร เพราะบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความตระหนักรู้ว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

โกศล เย็นสุขใจชน (2565, หน้า 19) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาในการทำงานต่างๆได้ จะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการบริหาร

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566, หน้า 39) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมากเนื่องจากผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงานมีการวางแผนการทำงานมีการระดมความคิดเห็นในการตัดสินใจส่งผลให้การตัดสินใจมีคุณภาพยิ่งขึ้นทั้งนี้ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายเกิดความมุ่งมั่นสามัคคีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลเกิดความรักความผูกพันรู้สึกรักในงานและร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกัน ตัดสินใจนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

Anthony (1978, pp. 27-29) สรุปความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชินแต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และผู้บริหารกับสหภาพแรงงานราบรื่นขึ้นเนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่าง ๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจต่าง ๆ ออกมา ทำให้ลดความสูญเสียต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงานหรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

3. ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของหน่วยงานทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเองและรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงานส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

4. ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหารพนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการบริหารลักษณะนี้ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้นต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมา

5. ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงานและมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

6. ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนมาช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น ดังคำว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น

7. ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ขึ้น

8. ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน มีอิสระในการทำงานมีการวางแผนการทำงาน มีการระดมความคิดเห็นในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความผูกพันกันระหว่างผู้ร่วมงานและองค์กรเกิดความมุ่งมั่นสามัคคีต่อการปฏิบัติงาน เข้าใจเป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

กนกวรรณ บุราณสาร (2560, หน้า 33) ได้สังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นหลักสำคัญมี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

พาศิษฐ์ เตบะ (2562, หน้า 37) ได้กล่าวการวางแผนทางในการดำเนินงานโรงเรียนโดยยึดหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้ในโรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวง และส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุดโดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

2. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบ ในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชนในอดีตการจัดการศึกษาจะทำหลากหลาย บางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการต่อมา มีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา และต่อมาเมื่อประชากรเพิ่มขึ้น ความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ รุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว การจัด การศึกษาโดยส่วนกลาง เริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

4. หลักการบริหารตนเองในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลางโรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง แต่ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของส่วนร่วมแต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทำได้หลายวิธีการที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลางไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มืองค์กรอิสระ ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพ และมาตรฐานเป็นไปตามที่กำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2564, หน้า 40) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และประเมินผล

ศิริเกศ เพ็ชรขำ (2565, หน้า 13) หลักการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงานของตนเองและร่วมกันแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

โกศล เย็นสุขใจชน (2565, หน้า 23) หลักการบริหารแบบมีจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรหรือสถานศึกษาเป็นหลักเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรหรือสถานศึกษาคือ การนึกถึงประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของทุกคนในองค์กรหรือสถานศึกษา

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566, หน้า 42) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลักประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้ การกำหนดตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในขอบข่ายงาน และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ซัชกิน (Sashkin, 1982, p. 110-113) ได้กล่าวถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้พนักงานได้มีการวางแผนและควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเอง อย่างไรก็ตามผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุมงานได้ในลักษณะต่าง ๆ ตามความสำคัญที่แตกต่างกันไป ซึ่งซัชกินได้เสนอวิธีสำคัญ 4 ประการ ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (participation in goal setting) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชาหรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำงานหรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ และเกิดผลงานที่ดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) เป็นการมีส่วนร่วม ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนด เป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (participation in problem solving) เป็นความต้องการผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลนั้น ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาปรับปรุง

4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (participation in change) การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้ จะมีความยากและซับซ้อนและถือเป็นจุดที่สำคัญสุด ซึ่งรูปแบบนี้มาหลังจากการมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาโดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้นได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการสร้างวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลองค์การ เพื่อที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหขององค์การ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานแบบการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกระบวนการบริหาร ใช้สติปัญญา ความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม จะช่วยให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความผูกพันทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม ที่มีต่อกิจกรรมนั้น

ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของบุคคลมีหลายลักษณะ ซึ่งนักวิชาการบางคนมองลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นแบบการมีส่วนร่วมที่แท้จริง กับการมีส่วนร่วมไม่แท้จริง การมีส่วนร่วมที่แท้จริง หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการตั้งเริ่มต้นจนกระทั่งจบโครงการ เริ่มตั้งแต่ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและความต้องการร่วมคิด และหาวิธีการแก้ปัญหา หรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมวางแผนนโยบายแผนงานหรือโครงการ ร่วมตัดสินใจ การใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ร่วมปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนงานให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้และควบคุมติดตาม ประเมินผล สำหรับการมีส่วนร่วมไม่แท้จริง เป็นการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน โดยเฉพาะเข้าร่วมในการปฏิบัติตามโครงการที่ได้กำหนดไว้แล้ว

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566, หน้า 44) ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ นั้นมีกิจกรรมที่ครอบคลุมในวงจรควบคุมคุณภาพ ได้แก่ การวางแผน เช่น การร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนกิจกรรม การประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติ การเข้าไปมีอำนาจควบคุม การตัดสินใจ การลงทุน การตรวจสอบ การร่วมกันค้นหาปัญหา การติดตามประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข การร่วมรับผิดชอบ ผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม การตกลงใจหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งตามวงจรควบคุมคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมเทียมการมีส่วนร่วมบางส่วน และการมีส่วนร่วมแท้จริงนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับวิธีการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยตรงและการมีส่วนร่วมโดยอ้อมอีกด้วย

Anthony (1978, อ้างถึงใน นิติพงษ์ แก้วกัลยา, 2556, หน้า 13) ได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 ประการ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ (Subordinate Involvement) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึง ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตน และตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความรอบคอบ มีเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ลักษณะที่ 2 สิ่งที่ต้องตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (Involvement in Important Decisions or Issues) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญโดยความสำคัญดังกล่าวเป็นความสำคัญของทั้งองค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บริหารเลือกเฉพาะเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ไม่ใช่ลักษณะที่ถูกต้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะที่ 3 มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Shared Authority) ตามหลักการแล้วการแบ่งอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลงแต่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม

รับผิดชอบงานมากขึ้นถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจส่วนนี้และไม่ยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้

Hungtington and Nelson (1975 อ้างถึงใน ชิตพล สุวรรณผา, 2556, หน้า 52) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 การมีส่วนร่วมโดยดูกิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง

ลักษณะที่ 2 การมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากระดับการบริหาร 3 ระดับ คือ ระดับ แนวราบ ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมโดยไม่จริงจัง ระดับแนวตั้ง เป็นการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีอำนาจมากกว่า ผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องทั้งแนวดิ่งและแนวนอน

ลักษณะที่ 3 การมีส่วนร่วมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอำนาจและควบคุม Cotton, (1988 อ้างถึงใน รมย์ลิน บุญมา, 2557, หน้า 19) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมออก ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal-informal Participation)

1.1 การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการเป็นการมีส่วนร่วมที่ถูกต้องตามระบบขององค์กร ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมตามหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมตามขอบเขตที่องค์กรได้วางนโยบายไว้

1.2 การมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการเป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นอย่างไม่มีโครงสร้าง เป็นการร่วมตกลงกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ระหว่างพนักงานในบรรยากาศของความเป็นส่วนตัว มากกว่าลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ

2. การมีส่วนร่วมทางตรงและทางอ้อม (Direct-indirect Participation)

2.1 การมีส่วนร่วมทางตรง เป็นการมีส่วนร่วมกันโดยตรงที่สมาชิกหรือพนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมโดยตรงแบบทันที พนักงานแต่ละคนมีสิทธิและโอกาสที่จะแสดงการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง

2.2 การมีส่วนร่วมทางอ้อมเป็นการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยผ่านทางตัวแทนพนักงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้รับความสนใจ ตั้งแต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้น โดยก่อนหน้านั้นแนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มีอิทธิพลต่อการบริหารเป็นอย่างมาก ช่วงนั้นคนงานเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารสั่งการ โดยฝ่ายบริหารไม่ใส่ใจต่อความรู้สึกนึกคิดของคนงานและมองคนงานเป็นเสมือนเครื่องจักร แม้ถึงช่วงที่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้นอย่างชัดเจน แต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ ก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ฝ่ายบริหารหันมาให้ความสำคัญกับคนงานมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

วรูมและเดซี (Vroom and Deci 1970 p. 16 อ้างถึงใน วิระ บุตรฤทธิ์, 2566, หน้า 44) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิง จิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยัง เพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงาน

ที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมาย ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ปรัชญา แนวความคิดในการควบคุมตนเอง (Self - control or Self - regulation) มิใช่ควบคุมโดยองค์การ (Organization control)

ไบร์แมน (Byman, 1986, p. 139 อ้างถึงใน ศิริพร ไชยช่อฟ้า, 2565, หน้า 9) ได้เสนอ แนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจิตใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรเพิ่มเป้าหมาย ส่วนบุคคล (Individual goal) กับเป้าหมายองค์การ (Organization Goal) ให้เท่าเทียมกัน
3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้น ถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น
4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego - Involved

รามเศ และราว (Ramesh and Rao, 1990, pp. 24-25 อ้างถึงใน วิระ บุตรฤทธิ์, 2566, หน้า 45) ได้กล่าวถึงคำอธิบายของลิเคอร์ท (Likert) และเพื่อนร่วมงานของเขาที่สถาบันวิจัยทาง สังคมแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้เน้นถึงความจำเป็นในการพิจารณาทั้งทรัพยากรมนุษย์และ ทรัพยากรทุน ว่าเป็นทรัพย์สินที่ต้องการจัด ที่เหมาะสม ลิเคอร์ท (Liker) ได้พัฒนารูปแบบ ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่รู้จักกันใน System 4 เพื่อ วิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะขององค์การและผลการปฏิบัติงาน 4 แบบ ดังนี้

ระบบที่ 1 เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (Exploitative - authority) เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่ และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา (Benevolent - authority) เป็นความสัมพันธ์ แบบนายกับบ่าว ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 เป็นการให้คำปรึกษา (Consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความ มั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 เป็นการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้าง และ ลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

โรเบิร์ต และเฟรด (Robert and Fred, 1950, pp. 408-409 อ้างถึงใน วิระ บุตรฤทธิ์, 2566, หน้า 45) ได้ศึกษาว่าการบริหาร แบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการเข้าไป มีส่วนร่วมของสมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะเป็นไปโดยตรง และมีลักษณะเป็นทางการ ซึ่งจะมี

ผลประโยชน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วม และเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรก็ตามในกรณีที่มีการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นไปโดยทางอ้อม และไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่ได้เกิดจากผลประโยชน์ก็ได้

โรเบิร์ต และเฟรด (Robert and Fred) ยังได้เสนอต่อไปอีกว่าในการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นก็คือการเข้าไปแบ่งปันหรือแบ่งส่วนในบางสิ่งบางอย่างที่กำลังดำเนินอยู่ ซึ่งการแบ่งปันต่าง ๆ มีความเกี่ยวพันกันและการมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นในบริบททางสังคมนั้น ๆ เอง นอกจากนี้ในประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นผลผลิตที่ก่อให้เกิดสินค้าและบริการ ซึ่งจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนนั่นเอง

ลิเคอร์ท (Likert, 1961, p. 223) ยังได้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน จะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ (Upward Communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้นแต่จะพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกว่าเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการและองค์การไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี ลิเคอร์ท (Likert) ยังได้แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้ คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหา กับตนได้ ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือ และไว้วางใจกัน ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในทางเกื้อกูลองค์การ นำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ระบบ การติดต่อสื่อสาร ภายใต้องค์การมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข้าราชการภายในองค์การมี ความถูกต้องเพียงพอและเชื่อถือได้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย และโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้นและถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูว่ากล่าวผู้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญของการพัฒนา พนักงานโดยการฝึกอบรม เพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุด และสำเร็จตามเป้าหมาย

เฮาส์ (House, 1971, p. 215) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้บรรยายลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารว่า เป็นคุณลักษณะทางผู้นำที่มีพฤติกรรมบริหารที่เน้นไปที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Sharing of Information) การแบ่งปันอำนาจ (Sharing of Power) และการแบ่งปันอิทธิพล (Sharing of Influence) ภายในองค์การต่อผู้ใต้บังคับบัญชาพฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกันและยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน

วรูม และเยตตอน (Vroom and Yetton, 1973, p. 13) ได้ร่วมกันศึกษาประเด็นเกี่ยวกับผู้นำในเรื่องของขอบเขตของการใช้อำนาจในการตัดสินใจที่นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมพฤติกรรมของผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางของวรูมและเยตตอน (Vroom and Yettar) นั้น ผู้นำจะมีส่วนร่วมในปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเป็นกลุ่ม โดยการร่วมกับกลุ่มนั้นจะก่อให้เกิดการประเมินทางเลือกต่าง ๆ และพยายามปรองดองกันในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารจะไม่พยายามครอบงำกลุ่มเพื่อให้ยอมรับวิธีการแก้ปัญหาไม่ได้ถูกเสนอมาจากตนเองจนยอมรับและสนับสนุนวิธีการแก้ปัญหาใด ๆ ก็ตามที่กลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกัน

สวอนเบิร์ก (Swanburg, 1996, pp. 391-394) ศาสตราจารย์ ผู้บริหารทางการศึกษา ของโรงเรียนพยาบาลแห่งวิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & Objectives) ให้แนวคิดว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ให้แนวคิดว่าบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสพการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศหาผลผลิต ในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่า เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงาน สำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตนเองปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

4. การไว้วางใจกัน (trust) ให้แนวคิดว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

ความหมายของยุควิถีชีวิตใหม่

ความปกติใหม่ (New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ และเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ยุควิถีชีวิตใหม่โดยได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เทียน ทองแก้ว (2563, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ความว่า ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ราชบัณฑิตยสภา โดยคณะกรรมการบัญญัติศัพท์วิทยาศาสตร์ ราชบัณฑิตยสภา ได้อธิบายคำนี้เอาไว้ว่า New Normal แปลว่า ความปกติใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคม คุ้นเคยอย่างเป็นปกติ และเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่

ไพศาล สุวรรณน้อย (2563, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า New Normal ในภาษาไทย ใช้คำว่า “ความปกติใหม่” “ฐานวิถีชีวิตใหม่” ซึ่งหมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย

มาลี บุญศิริพันธ์ (2564, หน้า 16) คณะกรรมการบัญญัติศัพท์วิทยาศาสตร์ราชบัณฑิตยสภา ระบุว่าราชบัณฑิตยสภาได้บัญญัติศัพท์ "New Normal" หมายถึง ความปกติใหม่, วิถีชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต

ณัฐพัชร์ บุญเกตุ (2656, หน้า 37) วิถีชีวิตใหม่ หรือ New Normal หมายถึง ความปกติใหม่หรือฐานชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากเดิม อันเนื่องมาจากมีเหตุปัจจัยจนทำให้วิถีชีวิตแบบเดิมที่คุ้นเคย ต้องเปลี่ยนแปลงไปเป็นวิถีชีวิตใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รวมทั้งวิถีชีวิตแห่งการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปจากเดิม ทำให้ผู้สอนและผู้เรียนต้องปรับตัวเพื่อดำรงไว้ซึ่งศักยภาพในการเรียนรู้ของตนเอง

สรุปได้ว่า ยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) หมายถึง ความปกติใหม่ การปรับหาวิธีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ เช่น การเว้นระยะห่าง ทางสังคม หรือการหันมาใส่ใจสุขภาพมากขึ้น ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจ นำไปสู่การ

สร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ และเมื่อเวลาผ่านไป ผู้คนในสังคมจะ เกิดความคุ้นชินกับ พฤติกรรมการดำรงชีวิตแบบใหม่ จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติไปในที่สุด

องค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่

การจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ บุญภักดี (2562, หน้า 47-62) การประเมินการจัดการเรียนรู้การสอนแบบ ออนไลน์บนวิถีชีวิตใหม่ สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย พบว่า ประเมินผลการศึกษาของ นักศึกษา สำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์บนวิถีชีวิตใหม่มีความเหมาะสมสำหรับ การจัดการเรียน การสอนแบบออนไลน์และสามารถจึงจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร เครื่องมือดิจิทัล (Digital Devices) แบบต่าง ๆ ที่สามารถนำความประยุกต์ ต่อยอดความรู้ของผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2563, หน้า 787-793) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 การปิดสถาบันการศึกษาในเวลาต่อมาจนกลายเป็นสาเหตุให้นักเรียนจำนวนกว่า 1.5 พันล้านคน หรือ มากกว่า 90% ของนักเรียนทั้งหมดในโลก ได้รับผลกระทบในกระบวนการเรียนรู้ สำหรับประเทศไทย ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) กำหนดให้เปิดภาคเรียนในวันที่ 1 ก.ค.2563 ระยะแรกโดย ให้ทยอยผ่อนผันการใช้อาคารสถานที่ ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา เพื่อจัดการศึกษารูปแบบ การเรียน การสอน ให้มีการดำเนินการทั้งแบบ ออนไลน์ผ่าน DLTV ออนไลน์ และออฟไลน์ในชั้นเรียน ซึ่งจะใช้วิธีผสมผสานหรืออาจจะเป็นการ เรียนรู้ที่บ้านกับครอบครัว อย่าง Home School แล้วแต่ ความเหมาะสม และบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งสถานศึกษาบางแห่งยังประสบปัญหาเรื่อง การเข้าถึงเทคโนโลยี ที่เข้ามามีบทบาทในโลกการศึกษาแล้วจะออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างไร ให้มีประสิทธิภาพทักษะและหลักสูตรของโลกการศึกษารูปแบบใหม่หลังจากนี้ควรมีหน้าตาแบบไหน เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทด้านการเรียนรู้อย่างไร ฯลฯ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้อง หาวิธีการในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ ภายใต้ความปกติใหม่ (New Normal) ทั้งด้าน การจัดรูปแบบการเรียนการสอน การพัฒนาครูให้พร้อมสู่ โลกยุคใหม่ การบริหารหลักสูตรรวมถึง การรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ที่จะเป็อีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวคิดในการบริหารสถานศึกษาในด้าน ต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งนำไปสู่การเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ได้ ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน จากแนวคิดของโกล์บิช ได้นำเสนอรูปแบบการจัดการ เรียนการสอนในความปกติใหม่ไว้อย่างน่าสนใจ คือ

1.1 การเรียนผ่านระบบออนไลน์ 100 เปอร์เซ็นต์ รูปแบบดังกล่าวเหมาะสมกับโรงเรียน ที่มีความพร้อมทั้งด้านกระบวนการเรียนการสอนและหลักสูตรผ่านระบบออนไลน์ ผู้เรียน มีความ

พร้อมในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ ผู้ปกครองมีความพร้อมในการช่วยเหลือสนับสนุน รวมทั้งมีเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต สมาร์ทโฟนและอินเทอร์เน็ต

1.2 การเรียนในห้องเรียน เหมาะสำหรับโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่มาก และมีพื้นที่มากพอให้สามารถปฏิบัติตามนโยบาย Social Distancing เพื่อรักษาระยะห่างและ การดูแลสุขอนามัยของผู้เรียนได้อย่างเคร่งครัด

1.3 การเรียนผสมผสานแบบออนไลน์และออฟไลน์ เหมาะสำหรับโรงเรียน ขนาดใหญ่ ที่มีนักเรียนจำนวนมากและไม่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์มาก่อน ควรแบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อสลับวันกันมาเรียน ทั้งนี้เพื่อให้วันที่นักเรียนมาเรียนที่โรงเรียน ทางโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนแบบรักษาระยะห่างได้รวมทั้งสามารถดูแลสุขอนามัยของนักเรียนได้อย่างเข้มข้น เพื่อการเรียนรู้ที่ได้ประสิทธิภาพโดยโรงเรียนเลือกวิชาที่มีการปฏิบัติหรือต้องเรียนรู้ร่วมกันมาจัดการเรียนที่ห้องเรียนในขณะที่วิชาอื่นให้จัดการเรียนการสอนผ่านออนไลน์

1.4 การเรียน Home School คาดว่าการเรียนในรูปแบบนี้จะมีเพิ่มขึ้นใน ประเทศไทย เนื่องจากผู้ปกครองอาจจะมีกังวลเรื่องความปลอดภัยของบุตรหลานจากโรคภัยไข้เจ็บ มลพิษ มลภาวะและภัยคุกคามอื่น โดยผู้ปกครองจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการเรียนการสอนในรูปแบบ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนซึ่งอาจจะเป็นการเรียนคอร์สออนไลน์ควบคู่กับการจัดครูเฉพาะวิชามาสอนที่บ้าน ที่ตอบโจทย์ รูปแบบการเรียนรู้ของบุตรหลานมาประยุกต์กับหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ (วันเพ็ญ พุทธานนท์, 2563)

สรุปได้ว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึงการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษา

2. ด้านการประเมินผลในการศึกษาวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) การประเมินจะถูกเปลี่ยนจาก “การประเมินผลการเรียน” ไปสู่ “การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้” นั่นคือการวัดผลลัพธ์ให้คุณครูเข้าใจว่า ผู้เรียนเหมาะกับการเรียนรู้รูปแบบไหนและอะไรที่จะสามารถเติมทักษะที่คุณครูคาดหวังได้การประเมินผลในวิถีการศึกษาใหม่จึงเป็นการทำความเข้าใจไม่ใช่การตัดสิน

มารุต พัฒนาผล (2563) ได้กล่าวไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มีการจัดทำแนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสถานการณ์โควิด-19 โดยมีเนื้อหาทั้งในส่วนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทั้งรูปแบบปกติ และการจัดการเรียนการสอน แบบผสมผสาน บทบาทในการเรียนของนักเรียน บทบาทในการสอนของครู การเรียนในชั้นเรียน (On-Site) การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) และการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) แต่สิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนออนไลน์ ให้มีประสิทธิภาพโดยการพัฒนาแบบการเรียนรู้แบบอินเทอร์แอคทีฟ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับผู้สอนเสมือนหรือดีกว่าการเรียนในชั้นเรียน

สรุปได้ว่าด้านการประเมินผลการศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ไปสู่การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจมากกว่าการตัดสินผลเหมือนอย่างในอดีตที่ผ่านมา

3. ด้านการพัฒนาครู สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้นำเสนอการปรับการศึกษาคุณวินอร์มอลโดยเสนอแนวคิดปรับบทบาทและการพัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับพัชรพร ดวงชื่น (2563, หน้า 789–790) ได้กล่าวไว้ว่าการปรับการศึกษาคุณวินอร์มอล โดยเสนอแนวคิดในการปรับบทบาทครูและการพัฒนาครู ดังนี้

3.1 ปรับรูปแบบดั้งเดิมจากครูที่เป็นผู้สอน (Teacher) ไปเป็นครูผู้สนับสนุนการเรียนรู้ หรือ Learning Facilitator โดยเชื่อว่าค่านิจของการศึกษาไทย คือการมีครูคุณภาพจำนวนมากที่มีความสามารถในการเป็น Facilitator มีความสามารถในการเชื่อมโยงหลักสูตรวิธีการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา

3.2 ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมครูให้ครูเปลี่ยนจากผู้สอน (Teacher) ไปเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ชักชวนให้เด็กได้เรียนรู้โดยมีแนวคิดที่สำคัญ 2 แนวคิดในการมุ่งเน้นการพัฒนา ครู คือ

3.2.1 เปลี่ยนจากครูแบบเดิมเป็นครูที่สอนครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ชีวิตจริงได้ (Transform Teachers to New Normal in Education) อาทิโครงการศูนย์กลางการพัฒนา STEM Facilitator เมืองสะเต็มศึกษา ฐานปฏิบัติการสำหรับฝึกแนวทางสะเต็มศึกษาที่จัดตั้งขึ้นโดย เครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (Public-Private-People Partnership) ซึ่งจะเป็ต้นแบบในการขยายผลสู่ภูมิภาค สามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาและนักเรียนสามารถนำสมรรถนะด้านสะเต็มมาใช้เพื่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในศตวรรษที่ 21

3.2.2 แพลตฟอร์มสนับสนุนเพื่อการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน (Supporting Platform for New Normal Teachers) ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการที่เป็น National Online Platform อาทิ ระบบพี่เลี้ยง และการกำกับ Mentoring & Supervising แพลตฟอร์มการให้คำปรึกษา Online STEM Education สำหรับบุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครองการพัฒนาครูให้มีความพร้อมสู่การเป็นครูยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ วิทยาการคำนวณ การขยายวิธีการเรียนแบบ STEM Education จะทำให้เด็กมีความเข้าใจ ทำให้เด็กคิดวิเคราะห์เป็น เมื่อเด็กเรียนระดับมหาวิทยาลัย จะสามารถนำความรู้ด้านการคิดวิเคราะห์มาประกอบการเรียนได้

3.3 ปรับทักษะของครูเพื่อเอาเทคโนโลยีมาใช้ในปัจจุบันและในอนาคตเป็นการฝึกฝนสอนหนังสือผ่านจอโทรทัศน์หรือจอก้องคอมพิวเตอร์คุณครูจะต้องสามารถเข้าไปพูดคุยผ่านแพลตฟอร์ม

ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโลกปัจจุบันเพื่อรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ความต้องการในการเรียนรู้ของเด็ก ๆ เป็นการสอนเป็นการรับข้อมูลเป็นการเพิ่มเติมความรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเด็กนักเรียน

ณัฐพล ทีปสุวรรณ (2563) คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กพฐ.) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ครูจะต้องมีส่วนสำคัญในการพัฒนาและปรับตัวไปกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ ซึ่งครูจะต้องมีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จะต้องพัฒนาครูในประเด็นนี้ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการอย่างก้าวกระโดด จัดให้มีการทดสอบ และอบรมครูให้สอดคล้องกับความรู้ยุคดิจิทัล เช่น ภาษาอังกฤษ เรื่องเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 48)

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาครู หมายถึง ครูต้องมีการพัฒนาและปรับตัวไปกับการเปลี่ยนแปลง ครูจะต้องปรับหลักสูตรใหม่ซึ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถด้าน เทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ และต้องมีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความรู้ยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในอนาคต

4. ด้านการบริหารหลักสูตรยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) การบริหารหลักสูตรยุควิถีชีวิตใหม่มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อให้หลักสูตรนั้นสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยสามารถกล่าวไว้ ดังนี้

วิชัย วงศ์ใหญ่ (2563) ด้านการบริหารหลักสูตรบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในขณะนี้ นอกจากจะพัฒนาทักษะการศึกษาให้แก่คนรุ่นใหม่แล้ว ยังต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น Up-Skill และ Re-Skill และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่คนทุกช่วงวัย ดังนั้น หลักสูตรการเรียน การสอน จึงมีความหลากหลายและรูปแบบการสอนเองก็ต้องปรับให้มีทั้ง 2 แบบ คือ ออฟไลน์และออนไลน์ อีกทั้งคงไม่มีสูตรสำเร็จว่าหลักสูตรไหนจะเป็นออนไลน์ 100% การออกแบบหลักสูตรจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนมีแบบทดสอบที่หลากหลายเพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารหลักสูตรในยุควิถีชีวิตใหม่ หมายถึง การบริหารหลักสูตรจะต้องหาจุดที่จะพัฒนาเด็กไทยให้ไปสู่โลกดิจิทัลหรือการศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยการพัฒนาศูนย์

5. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) การบริหารจัดการทรัพยากรยุควิถีชีวิตใหม่จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรในการปรับการลงทุน จากการลงทุนในสถานศึกษาเป็นการปรับระบบการทำงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยได้นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

สุนทร สันธพานนท์ (2562) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ต้องปรับเปลี่ยนไป เป็น การลงทุนถ้าหากโรคระบาดนี้ยังมีอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้เราต้องปรับการลงทุนจากการลงทุนในสถานศึกษาอาจจะเป็นการลงทุนในเรื่องของการพัฒนาการปรับระบบการทำงาน หากพิจารณา

หลักสำคัญของการปรับการทำงานในระบบการศึกษาไปสู่แบบแผนในการสร้างการเรียนรู้และการอยู่รอดในปัจจุบันโดยต้องมีปฏิสัมพันธ์พึ่งพาสรรหา แหล่งความรู้ ประสบการณ์ และการมีงานทำในบริบทใหม่ ปรับวิธีการทำงานด้วยการออกไปเชื่อมกับโลกที่เป็นจริงในภาคการผลิต บริการนวัตกรรม และ เชื่อมกับการสื่อสารยุคใหม่ เพื่อช่วยให้วิธีคิด ประสบการณ์ และกระบวนการทำงานสอดคล้องปรับเปลี่ยน สร้างมิติการศึกษาใหม่ในรูปแบบของธุรกิจ ใหม่ (New Business Model) ที่ทำให้การศึกษามีความหมาย และศักยภาพที่จะเชื่อมโยงกับแหล่งงาน การพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ของบุคคลการเปลี่ยนแปลง นี้อคือ ความเคลื่อนไหวใหม่จะ ช่วยจัดการปิดกั้นศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มคนที่ทำงาน ในองค์กรด้วยกัน ทั้งยังก่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการระบบและองค์กรโดยรวมได้อย่างน่าพึงพอใจ การทำงาน ด้านการศึกษาในวันนี้ต้องปรับพัฒนาความร่วมมือและความสัมพันธ์ภายในองค์กรและกับภายนอกขึ้นใหม่ การปรับสร้างสัมพันธ์ภาพใหม่ให้ทันโลกที่เชื่อมโยงชีวภาพเข้ากับกายภาพ และนวัตกรรมในองค์กรจะช่วยให้การทำงานแบบใหม่ที่ก้าวทันโลกทันความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีพื้นที่ใหม่ของการเรียนรู้ ประสบการณ์และการสร้างสรรค์ลดความซับซ้อนขององค์กรด้วยเครือข่ายที่ เชื่อมโยงบนแพลตฟอร์มที่เข้าถึงง่าย เร็ว ต้นทุนต่ำ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีพื้นที่ในการปรากฏ ตัวตนได้ตาม แรงบันดาลใจของแต่ละคนนอกจากนี้ยังต้องลงทุนในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียน การสอน ออนไลน์ที่จำเป็น ต้องมีการลงทุนในเรื่องของอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนออนไลน์ มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะ ณ ปัจจุบันการลงทุนภายในสถานศึกษาเองก็อาจจะไม่มีความหมาย เพราะเราไม่ทราบว่าเด็กนักเรียนจะมีโอกาสเข้าศึกษาภายในโรงเรียนได้มากน้อยหรือนานเท่าไร

สรุปได้ว่าด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลวิถีชีวิตใหม่ หมายถึงการเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่องเพื่อให้อยู่รอดในยุคนี้และพร้อมที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจากการศึกษา แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ บุคลากร สามารถขยายศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นบุคคลรอบรู้ มีแบบแผนทางความคิด มีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมีการคิดอย่างเป็นระบบ ในการสร้างผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้เกิดรูปแบบการคิดใหม่ที่หลากหลาย ภายใต้การมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ การเรียนรู้ ร่วมกันภายในองค์กรที่ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับ การเรียนรู้ของนักเรียน ในยุควิถีชีวิตใหม่ ได้แก่ การปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มความยืดหยุ่นของโครงสร้าง เวลาเรียน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ และความหลากหลาย ของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ภายในโรงเรียน

[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

การบริหาร แบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่	สุพัตรา หงอกชัย (2562)	ปาริชาติ แก้วสาร (2564)	อำภา น้อยสนิท (2564)	พระอลงกรณ์ กนต์วงษ์ (ปิ่นทอง) (2564)	ราม เรือนทองดี (2564)	วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564)	ไชยา หานุภาพ (2564)	กันทิมา ตีกะพี (2565)	โกศล เย็นสุขใจชน (2565)	สิริกุล สุวรรณสิงห์ (2565)	ศิริเกศ เพ็ชรขำ (2565)	ศิริพร ไชยข้อฟ้า (2565)	สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565)	วิระ บุตรฤทธิ์ (2566)	ความถี่
10. ด้านการกำกับ ติดตามและ ประเมินผล		✓			✓						✓				3
11. ด้านการมีส่วน ร่วมในผลประโยชน์		✓			✓	✓					✓				4
12. ด้านการมีส่วน ร่วมในการ ดำเนินงาน		✓	✓	✓	✓						✓				4
13. ด้านการมีส่วน ร่วมในการคิด				✓											1
14. ด้านการมีส่วน ร่วมในการ รับผิดชอบ				✓											1

จากการสังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ตามตาราง 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาซึ่งมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการทางด้านการศึกษา ดังนี้ สุพัตรา หงอกชัย (2562), ปาริชาติ แก้วสาร (2564), อำภา น้อยสนิท (2564), พระอลงกรณ์ กนต์วงษ์ (ปิ่นทอง) (2564), ราม เรือนทองดี (2564), วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564), ไชยา หานุภาพ (2564), กันทิมา ตีกะพี (2565), โกศล เย็นสุขใจชน (2565), สิริกุล สุวรรณสิงห์ (2565), ศิริเกศ เพ็ชรขำ (2565), ศิริพร ไชยข้อฟ้า (2565), สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565) และวิระ บุตรฤทธิ์ (2566) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป จะได้รับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ด้านการไว้วางใจกัน
5. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการตั้งเป้าหมาย และจุดประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้านเพื่อนำไปสู่ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน

สุพัตรา หงอกชัย (2562, หน้า 41) กล่าวว่า ด้านการร่วมกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ ของงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของงานเพื่อที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร ให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน และสามารถ ควบคุมการทำงานได้ง่ายขึ้น

ปาริชาติ แก้วสาร (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หมายถึง ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหารและครู มีการร่วมกันกำหนดขอบเขตของงานมีการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการสร้าง ข้อตกลงร่วมกันในองค์กร มีเป้าหมายการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียว เปิดโอกาสให้บุคลากรภายใน สถานศึกษาเสนอวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของ สถานศึกษา เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

อำภา น้อยสนิท (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ให้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน กำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา การเสนอและจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่มุ่ง พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาการสร้างข้อตกลง กฎระเบียบในการบริหารงานของสถานศึกษา

วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของงาน หมายถึง การร่วมกำหนดขอบเขตของงาน ที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ระหว่าง

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติเป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กรให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน และสามารถควบคุมการทำงานได้ง่ายขึ้น

ไชยา หานุภาพ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง กระบวนการทำงานที่มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องในงานนั้นๆ มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ร่วมกำหนดขอบเขตของงาน โดยสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร ให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กันทิมา ตีกะพี (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน หมายถึง การร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงสามารถควบคุมและตรวจสอบการทำงานให้การทำงานได้ง่ายขึ้น

โกศล เย็นสุขใจชน (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูผู้สอนในการแสดงความคิดเห็น วางแผนการทำงาน ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สิริกุล สุวรรณสิงห์ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & Objectives) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจให้เป็นไปตามนโยบาย แนวแนวปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดให้ทุกฝ่ายมีเป้าหมาย มีทิศทาง และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้พัฒนา สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ตามความต้องการของผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

ศิริพร ไชยข้อฟ้า (2565, หน้า 5) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกับครูทั้งนี้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้ลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีทิศทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565, หน้า 7) กล่าวว่า การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งให้ความสนใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนให้แก่คณะครูให้ครูแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแผนงาน กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะงานชัดเจน

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566, หน้า 49) กล่าวว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมโดยการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันรวมทั้งการกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันภายใต้จุดประสงค์ที่สอดคล้องกันภายในองค์การ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ นำพาซึ่งความสำเร็จและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการวางแผนการทำงานตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมกันปรับปรุงพัฒนา สามารถควบคุมการทำงานได้ ขจัดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้นได้ โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน นำพาซึ่งความสำเร็จเพื่อทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน

สุพัตรา หงอกชัย (2562, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อกันโดยเกิดจากการให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหารซึ่งประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ จนทำให้ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษการที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความยินดีที่จะใช้สติปัญญา ของตนเพื่ออุทิศพลังกายพลังใจเพื่อผลักดันให้งานของตนเอง และองค์การประสบความสำเร็จ โดยสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมในการทำงาน ความรู้สึกในแง่บวกที่มีต่องาน สังคมและองค์การ ตลอดจนยินดีที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

ปาริชาติ แก้วสาร (2564, หน้า 46) กล่าวว่า ด้านความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกที่ดีซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับเป้าหมายวัตถุประสงค์ ขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ เต็มใจและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านการยึดมั่นผูกพันต่อกัน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกที่ดี ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของการอุตสาหะเต็มใจขยันหมั่นเพียร และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ

ไชยา หานุกาพ (2564, หน้า 14) ด้านความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

มีเจตคติที่ดีต่อองค์การโดยยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์การ มีความยินดีที่จะใช้สติปัญญาของตน เพื่ออุทิศพลังกายพลังใจเพื่อผลักดันให้งานของตนเองและองค์การประสบความสำเร็จ

โกศล เย็นสุขใจชน (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาสิ่งดี ๆ ให้อยู่ และเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา

สิริกุล สุวรรณสิงห์ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่ผู้บริหารดูแลเด็กผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความขยันหมั่นเพียร มีความผูกพัน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาเด็กให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของศูนย์

ศิริพร ไชยช่อฟ้า (2565, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านการยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ครูนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูมีความขยันหมั่นเพียรมีวิริยะอุตสาหะ มีความมุ่งมั่นที่จะร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิผลที่สูงขึ้น

สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูมีความรัก ความรู้สึกที่ดี ความภักดีกับองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความห่วงใยความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ภาคภูมิใจในผลงานขององค์กร เปิดโอกาสให้ครูได้ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ชื่นชมยกย่องการปฏิบัติงานของครูที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ส่งเสริม สนับสนุนหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรเต็มใจที่จะอุทิศกายและใจเพื่อองค์การพร้อมปฏิบัติหน้าที่ในฐานะส่วนหนึ่งขององค์การด้วยความจงรักภักดี ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปเพื่อพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ด้านความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูมีความรัก ความรู้สึกที่ดี ความภักดีกับองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในการลักษณะของการยอมรับเป้าหมายวัตถุประสงค์ เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เต็มใจและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานเพื่อผลลัพธ์ที่ดีและภาพรวมขององค์กร

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สุพัตรา หงอกชัย (2562, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยฝ่ายต่าง ๆ ได้ร่วมเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจในงานกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ได้รับโอกาสในการทำงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของตน

ปาริชาติ แก้วสาร (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่รับผิดชอบไปจนถึงเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ร่วมกันตัดสินใจในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การแก้ปัญหา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การเลือกนำเสนอสารสนเทศของโรงเรียนต่อเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนร่วมในการพิจารณาตรวจสอบการบริหาร

อำภา น้อยสนิท (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในรูปแบบของคณะกรรมการของสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนการสอน การระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

พระอลงกรณ์ กนตวณโณ (ปิ่นทอง) (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและวัด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมทั้งในและนอกโรงเรียนให้ดำเนินงานตามแผนการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน

ราม เรือนทองดี (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนริเริ่มโครงการ กิจกรรมของสถานศึกษา อภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ การเลือกกิจกรรม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การแสวงหาทางเลือกประเมินทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ และตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติโดยจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

กันทิมา ตีกะพี (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่นำมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทาง ในการดำเนินงานที่เหมาะสม รวมถึงมีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจตลอดจนตรวจสอบ และประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

ศิริเกศ เพ็ชรขำ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาครู และหัวหน้าฝ่ายวิชาการได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผน ริเริ่มโครงการงานกิจกรรมของสถานศึกษา อภิปรายเสนอแนะการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การเลือกกิจกรรม โครงการ งานกิจกรรมรวมถึงในระหว่างการดำเนินโครงการงานกิจกรรมของสถานศึกษา

สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมในตัดสินใจ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรูปแบบ การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาตนเอง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับความต้องการกำลังคนของหน่วยงานในอนาคตการตัดสินใจเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำข้อเสนองบประมาณและการจัดสรรงบประมาณ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

สรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญและที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการอภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

4. ด้านการไว้วางใจกัน

สุพัตรา หงอกชัย (2562, หน้า 38) กล่าวว่า ด้านความไว้วางใจกัน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่น โดยเชื่อว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ ไม่ทำร้าย หรือเอาเปรียบเขา ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันจนก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกัน โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ เช่น ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริงจนเกิดความภักดีต่อกัน

ปาริชาติ แก้วสาร (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการไว้วางใจกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ครู

ทำให้ครูได้รับโอกาสวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง สามารถกำหนดระยะเวลาการเสร็จสิ้นของงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองโดยที่ผู้บริหารตรวจสอบและดูแลความก้าวหน้าของงานที่ครูเป็นผู้รับผิดชอบเป็นระยะ ๆ จนกระทั่งเสร็จสิ้นงาน

ไชยา หานุกภาพ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ด้านการไว้วางใจกัน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีความเต็มใจ ยินยอมหรือเชื่อมั่นของผู้ที่ไว้วางใจต่อผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับวางใจจากผู้บริหาร

กันทิมา ตีกะพี (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านการไว้วางใจกัน หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ

โกศล เย็นสุขใจชน (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านการไว้วางใจกัน หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูผู้สอนในการได้รับความเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ และให้โอกาสบริหารงานแทน ด้วยความมั่นใจว่าจะทำงานได้สำเร็จ และมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยไม่ต้องมีผู้คอยควบคุมกำกับติดตาม

สิริกุล สุวรรณสิงห์ (2565, หน้า 7-8) กล่าวว่า ด้านการไว้วางใจกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ยึดมั่นในปรัชญาพื้นฐานและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์แบบ โดยผู้บริหารมีคุณธรรม ยึดมั่น การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีความเป็นธรรม ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายยอมรับไว้วางใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

ศิริพร ไชยข้อฟ้า (2565, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านการไว้วางใจกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนครูมีการร่วมกันแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและตอบสนองความต้องการของครู ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการไว้วางใจ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเชื่อถือต่อครูให้ปฏิบัติงาน โดยไม่เข้าไปควบคุม มอบหมายงานที่สำคัญแก่ครูให้ปฏิบัติได้ วางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารรับฟังข้อมูลของครูในการพัฒนาการศึกษาอย่างตรงไปตรงมาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ให้กำลังใจครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อย ๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านการไว้วางใจกัน หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้สึกไว้วางใจ ความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กร

สรุปได้ว่า ด้านการไว้วางใจกัน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม ให้ความรู้สึกไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ การให้การยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงความมั่นใจ ในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ เช่น ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้แก่กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจจริงจนเกิดความภักดี ต่อกัน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

5. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

สุพัตรา หงอกชัย (2562, หน้า 42) กล่าวว่า ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ ในงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระ และเสรีภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีการทำงานให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

ไชยา หานุภาพ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงานนั้น ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองมีอิสระในการกำหนดวิธีการ ทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน และมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงานโดย ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างเต็มที่และมีความรับผิดชอบงานที่ตนสนใจทำ

กันทิมา ตีกะพี (2565, หน้า 41) กล่าวว่า ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในงานและใช้วิจารณญาณของตนเอง ในการปฏิบัติงาน โดยสามารถออกแบบลักษณะของงานวางแผนการปฏิบัติงาน เลือกวิธีปฏิบัติงาน กำหนดตารางการปฏิบัติงาน เวลาหยุดพักผ่อน เสนองานใหม่ เสนอความคิด

โกศล เย็นสุขใจชน (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตัดสินในทางได้อย่างอิสระ และมีการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สิริกุล สุวรรณสิงห์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของตนมีอิสระในการมอบหมายงานให้กับครูผู้ดูแล เด็ก และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความสามารถเฉพาะตัวของบุคลากรสามารถ

ตัดสินใจสั่งการได้อย่างอิสระทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ศิริพร ไชยข้อฟ้า (2565, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมรับผิดชอบในงานที่ทำ โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ความรู้ความสามารถของตน ในการมอบหมายงานตามศักยภาพของครู และบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ โดยให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูมีความ มุ่งเท ตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูทำงานที่สอดคล้องและส่งเสริมกันแบบมีอาชีพมีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมายประสานงานขอความร่วมมือจากองค์กรหรือหน่วยงานอื่นให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ริเริ่ม วางแผน เพื่อสนับสนุนด้านทรัพยากรแก่ครูในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและครูทุกคนมีส่วนร่วมในการใช้ประสบการณ์มาพัฒนา ปรับปรุงส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ให้ความเป็นอิสระต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มความคิดสร้างสรรค์กับการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อกระตุ้น ให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

สรุปได้ว่า ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูทำงานได้อย่างมีอิสระไม่ถูกควบคุม มีเสรีภาพในการใช้ดุลยพินิจ สามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่ โดยไม่พึ่งพาบุคคลอื่น หรืออยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของบุคคลอื่น มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ออกมา เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ที่ 361 หมู่ 3 ถนนพหลโยธิน ตำบลดงมะดะอำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย รหัสไปรษณีย์ 57250 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีเขต บริการการศึกษา 5 อำเภอ คือ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า ลักษณะทางภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูงประมาณร้อยละ 60 ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 140 โรงเรียน และมีศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสิ้น 14 ศูนย์เครือข่าย

วิสัยทัศน์ องค์กรคุณธรรม นำสู่คุณภาพ

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาองค์กร
4. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัยและสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบทโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)
7. ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนได้รับการจัดการศึกษา ที่เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติ
2. ผู้เรียนมีสมรรถนะตามศักยภาพ ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 สู่ความเป็นเลิศ
3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาตอบสนองทิศทางการพัฒนาองค์กร

4. สถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย โดยจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. ผู้เรียนได้รับโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีเขตบริการ การศึกษา 5 อำเภอ ได้แก่

1. อำเภอแม่ลาว
2. อำเภอพาน
3. อำเภอป่าแดด
4. อำเภอแม่สรวย
5. อำเภอเวียงป่าเป้า

ลักษณะทางภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูงประมาณร้อยละ 60 ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 140 โรงเรียน และมีศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสิ้น 14 ศูนย์เครือข่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า 1)การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ เพศ วุฒิการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ไม่แตกต่างกัน อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านการบริหารงบประมาณ สถานศึกษาควรประชุมเพื่อวางแผนกลยุทธ์ และให้ความเห็นชอบ ในการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องรับทราบการให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดระบบการให้ควมดี ความชอบโดยยึด

หลักคุณธรรม ด้านการบริหารทั่วไป สถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผน ให้ความเห็นประสาน และสนับสนุนการระดมทรัพยากร เพื่อส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 182) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูมีมุมมองที่แตกต่างกันต่อรูปแบบและระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งอาจสะท้อนถึงช่องว่างด้านการสื่อสารหรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารของแต่ละกลุ่มบุคลากรผลการวิจัยดังกล่าว จึงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้างโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้เข้ามามีบทบาทอย่างเท่าเทียม

อมรรัตน์ กอง (2561) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยหลวง จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยหลวง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกันได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายดังกล่าวให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และร่วมมือกันขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจและร่วมวางแผน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปิ่น กำลัง (2562) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในบรรดาทุกด้าน บ่งชี้ว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายของการดำเนินงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถขับเคลื่อนงานไปในแนวทางเดียวกันอย่าง

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีเป้าหมายร่วมกันยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความผูกพันในองค์กร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียนอย่างรอบด้าน

สุพัตรา หงอกชัย (2562) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ คือ ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

กาญจนา บุญเรือง (2563) ที่ศึกษาการสร้างควมไว้วางใจในองค์กรสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีระดับความไว้วางใจกันภายในองค์กรสูงกว่าขนาดใหญ่ เนื่องจากโครงสร้างการทำงานที่ไม่ซับซ้อน ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับครู และการมีปฏิสัมพันธ์กันบ่อยครั้ง ขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มักเผชิญกับข้อจำกัดในการสร้างความสัมพันธ์แบบใกล้ชิด ซึ่งส่งผลให้เกิดความห่างเหิน และความไว้วางใจภายในทีมงานอาจลดลง ดังนั้น งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการออกแบบแนวทางการสร้างความไว้วางใจให้เหมาะสมกับขนาดของโรงเรียน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ควรมีระบบการสื่อสารภายในที่เข้มแข็งและการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู

สุวรรณา ประทุมวรรณ (2563) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ครูที่มีส่วนร่วมในการบริหารมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่พบว่าความเข้าใจและการยอมรับในวัตถุประสงค์ขององค์กรยังมีบางส่วนที่ต้องการการสื่อสารที่ชัดเจนและต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้ครูจะมีความตั้งใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายของสถานศึกษายังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในเชิงลึกอย่างยั่งยืน

ปวีณา ศรีประเสริฐ (2563) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีมุมมองเชิงบวกต่อผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม โดยเฉพาะในด้านการร่วมวางแผนงานและกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างไรก็ตาม ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกี่ยวกับ

ปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแบบเร่งด่วนภายในโรงเรียน พบว่ายังมีข้อจำกัดในการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม อาจเป็นเพราะโครงสร้างการบริหารที่มีลำดับขั้นตอนชัดเจน หรือความกังวลของผู้บริหารเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม และผลกระทบจากการตัดสินใจของครูในบางสถานการณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมที่ยังไม่สมบูรณ์ในทุกมิติของการบริหาร แม้จะมีเจตนาในการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมก็ตาม

อังคณา ปานเงิน (2563) ศึกษาเรื่องความไว้วางใจในองค์กรของครูระดับประถมศึกษา โดยพบว่า ความไว้วางใจของครูต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนที่ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทสำคัญในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานภายในโรงเรียนการแสดงออกเช่นนี้ของผู้บริหารช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของครูทั้งในตัวผู้บริหารเองและในระบบการทำงานขององค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจภายในโรงเรียน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าครูจะมีความไว้วางใจต่อองค์กร แต่การที่ครูจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพนั้น ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลด้วย เช่น ระดับแรงจูงใจ ความรู้สึกมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน รวมถึงปริมาณและลักษณะของภาระงานที่ได้รับ หากครูมีแรงจูงใจสูงและสามารถจัดการกับภาระงานได้อย่างเหมาะสม

ไชยา หานุภาพ (2564, หน้า 182) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานการศึกษาผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในโรงเรียนมีประสบการณ์ต่อการได้รับอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในบริบทของงานวิชาการ ครูบางกลุ่มอาจได้รับอำนาจในการตัดสินใจและมีความคล่องตัวในการดำเนินงานมากกว่ากลุ่มอื่น ส่งผลต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ความรับผิดชอบ และแรงจูงใจในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนผลการวิจัยนี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการออกแบบกระบวนการบริหารที่ให้ความเป็นอิสระควบคู่กับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ภายใต้ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลงานวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวม ทั้งนี้ การบริหารที่ส่งเสริมความไว้วางใจ การกระจายอำนาจ และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในทุกระดับของการตัดสินใจ

ปาริชาติ แก้วสาร (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ

มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณภาพ ของผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและกระบวนการบริหารและการจัดการ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับมาก ($r = .651$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียน ได้ร้อยละ 46.1 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'y = .305(Z_5 + .211(Z_4) + .200(Z_1)$

อำภา น้อยสนิท (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล ด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน 2) คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ด้านความสามารถในการอ่าน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ด้านความสามารถในการคิดคำนวณ และด้านความสามารถในการเขียน 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .742$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงตามลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล และด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ ร่วมกันทำนายคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 64.30 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $ZY = .376X_5 + .237X_4 + .228X_3 + .180X_2 + .149X_1$

พระอลงกรณ์ กนตวนโณ (ปีนทอง) (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้านโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่

ด้านร่วมปฏิบัติ ด้านร่วมรับผิดชอบ ด้านร่วมตัดสินใจ ด้านร่วมคิด ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 เปิดโอกาสให้กลุ่มบ้าน วัด และโรงเรียนได้ร่วมคิด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใจกว้างเปิดโอกาสร่วมปฏิบัติกิจกรรมประชุมร่วมกันระหว่างภาคส่วนของโรงเรียน บ้าน บุคลากรหลักสังคหวัตถุ 4 3) แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาจากภายนอกมาช่วยอธิบายซักถาม เปิดโอกาสให้กลุ่มบ้าน วัด และโรงเรียนได้ร่วมคิดบูรณาการกับงานการให้ความช่วยเหลือ ปิยวาจา พุดจา อ่อนหวาน อุตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ส่วนรวมและสมานัตตตา ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายมีบทบาทในการตัดสินใจร่วมกับโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น พัฒนาทักษะและศักยภาพของครูและบุคลากรทุกระดับควบคู่กัน องค์ความรู้ TJMJ Model การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยหลักสังคหวัตถุ 4

ราม เรือนทองดี (2564) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา รูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมการดำเนินการ รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ และรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการมีส่วนร่วมการรับผลประโยชน์ 2) ประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน รองลงมาคือ ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3) รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมการกำกับติดตามและประเมินผล โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 58.80

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 69-70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรในทั้งสองเขตพื้นที่การศึกษามีทัศนคติที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นในด้านการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล โดยสะท้อนถึงแนวโน้มเชิงบวกของการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม

อย่างทั่วถึง ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร ทั้งนี้ ยังอาจนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ผ่านกระบวนการทำงานที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และมีส่วนร่วมในทุกระดับของบุคลากรในสถานศึกษา

สุพรรณษา พรหมตัน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เช่น ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านกิจการนักเรียน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา โครงสร้างการบริหารงาน และการสื่อสารภายในสถานศึกษา

ศุภรัตน์ เรืองฤทธิ์ (2564) ได้ศึกษาความไว้วางใจในองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่า ประสพการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความไว้วางใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยครูที่มีประสพการณ์ทำงานยาวนานมีแนวโน้มที่จะไว้วางใจผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในระดับที่สูงกว่าครูที่เพิ่งเข้าสู่วิชาชีพอย่างชัดเจน ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ เข้าใจระบบการบริหาร โครงสร้างความสัมพันธ์ และรูปแบบการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียนอย่างลึกซึ้งมากขึ้นนอกจากนี้ ครูที่มีประสพการณ์มากกว่ายังมักจะผ่านการเผชิญปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ มาหลายรูปแบบ ทำให้เกิดความคุ้นเคยกับกระบวนการแก้ไขปัญหา และสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทขององค์กรได้ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางอารมณ์และความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความไว้วางใจต่อทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในขณะที่ครูที่เพิ่งเริ่มทำงาน อาจยังอยู่ในช่วงของการปรับตัว ทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ รวมถึงยังไม่ได้สร้างความสัมพันธ์ในเชิงลึกกับบุคลากรภายในองค์กร จึงมีแนวโน้มที่จะยังรู้สึกไม่มั่นคง และมีระดับความไว้วางใจในองค์กรน้อยกว่างานวิจัยนี้จึงสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความไว้วางใจในช่วงต้นของการทำงาน เช่น การจัดระบบพี่เลี้ยง การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ตามลำดับ 2) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสพการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้ความใกล้ชิดเป็นกันเอง เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่คณะครู เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการยกย่องชมเชยให้สวัสดิการและกำลังใจอย่างเหมาะสม และมีความยุติธรรมในการจัดสรรความชอบอย่างโปร่งใส

กันทิมา ตีกะพี (2565) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ การไว้วางใจกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ การจัดรูปแบบงาน การจัดกระบวนการ การจัดองค์ประกอบ และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ การจัดบริหาร 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ (X_4) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (X_2) และการไว้วางใจกัน (X_1) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยสามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 83.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{y}_{tot} = 11.132 + 1.937(X_4) + 0.824(X_2) + 0.778(X_1)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{z}_{tot} = 0.565(X_4) + 0.230(X_2) + 0.177(X_1)$

โกศล เย็นสุขใจชน (2565) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ความยึดมั่นผูกพันและการไว้วางใจกัน 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความผูกพันความเชื่อถือนระหว่างกัน การสื่อสารที่ดี ทักษะที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากภายในและภายนอก ทักษะในการเจรจา ความชัดเจนของ เป้าหมายและ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ

ผู้บริหาร ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X2) และด้านการไว้วางใจกัน (X1) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยสามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 31.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{y}_{tot} = .310 + .248(X_2) + .266(X_1)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{z}_{tot} = .380(X_2) + .329(X_1)$

พัชรินทร์ ชัยวิเศษ (2565) พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านการแสดงความคิดเห็นและการเสนอแนะ ซึ่งความคิดเห็นของครูเหล่านี้ได้รับการพิจารณานำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม แสดงให้เห็นถึงบทบาทของครูในกระบวนการกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม งานวิจัยยังพบข้อจำกัดบางประการ โดยเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งยังมีไม่มากนัก เนื่องจากผู้บริหารบางรายยังไม่เปิดโอกาสอย่างเต็มที่ให้ครูมีบทบาทในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจอย่างเร่งด่วนหรือเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในระดับลึก ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนยังอยู่ในระดับต่ำกว่าการมีส่วนร่วมในด้านอื่น ๆ

ริ้วเลิศ ศิริกุล (2565, หน้า 239) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 2 จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานของครู ซึ่งพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างอิสระ ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง มีความมั่นใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความเป็นอิสระที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบยังช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานภายในสถานศึกษาในภาพรวมอีกด้วย

ณัฐชา ทรงประโคน (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับการรับรู้ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยมักจะรู้สึกไว้วางใจผู้บริหารและรู้สึกอิสระน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก เนื่องจากยังอยู่ในช่วงของการปรับตัวและขาดความมั่นใจในการตัดสินใจหรือรับผิดชอบงานที่มีความซับซ้อน ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากมักได้รับความไว้วางใจมากกว่า และมีอิสระในการตัดสินใจและจัดการงานในระดับสูงกว่า งานวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความไว้วางใจและความเป็นอิสระในการทำงานของครู

วรัญญา มงคลสุข (2565) ที่ศึกษาความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูให้ความไว้วางใจในตัวผู้บริหารในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส และความจริงใจของผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกปลอดภัยและยอมรับในบทบาทของตนเอง อย่างไรก็ตาม ยังมีครูบางส่วนที่แม้จะเชื่อมั่นในผู้บริหาร แต่ยังไม่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เนื่องจากความเหนื่อยล้าหรือแรงจูงใจในการทำงานลดลงงานวิจัยทั้งสองชิ้นสะท้อนว่า แม้ผู้บริหารจะสามารถสร้างความไว้วางใจได้ในระดับสูง แต่การเสริมแรงจูงใจภายในของครูและการจัดการภาระงานให้เหมาะสมก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและต่อเนื่องในระยะยาว

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 87.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ ผู้บริหารจะต้องสร้างความรักความสามัคคีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ในสถานศึกษาอย่างยั่งยืนตลอดไป

นฤมล อ่อนท้วม (2566) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก พบว่า มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดทำพัฒนาทางวิชาการ พิจารณากำหนดการประเมินผล ตัดสินใจพิจารณาหาวิทยากรมาอบรมทางวิชาการ และจัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริมตามลำดับ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์การตั้งเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก พบว่า จากการบริหารงานด้านพัฒนานักเรียนที่ผ่านมาของสถานศึกษาทำให้ได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและเตรียมความพร้อม ได้รับข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์งานโครงการต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และตรงตามเวลาที่กำหนด ได้รับความสะดวกในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ผ่านมาของสถานศึกษาทำให้มีประสบการณ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ผ่านมาของสถานศึกษา ทำให้ได้มีส่วนร่วมในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลในโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียน

การสอน จัดทำโครงการทางวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตร แก้ปัญหาทางวิชาการเกี่ยวกับหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตรการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระ และพิจารณากำหนด กิจกรรมเสริม เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามลำดับ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก พบว่า มีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงานสถานศึกษา รองลงมาคือ มีส่วนร่วมประเมินผล การปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ ใช้สื่อต่าง ๆ เช่น วารสารอินเทอร์เน็ต ฯลฯ เพื่อประเมินผล การดำเนินงานตามโครงการ

งานวิจัยต่างประเทศ

Isacson (1997) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลกระทบของการแก้ปัญหา เรื่อง ผลการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) ระหว่างเภสัชกรในโรงพยาบาล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของความเป็นอิสระ บัญชีแสดงลักษณะของงาน บรรยากาศในองค์กร การแก้ปัญหา การทำการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม การขาดการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลสำหรับการเปลี่ยนแปลง การทำลายความมั่นคงในการพึ่งพานวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์ในการตัดสินใจเรื่องความสัมพันธ์เหล่านี้ใช้ ANOVA พบว่า ตำแหน่งงาน แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

Chen and Francesco (1999) ศึกษาเรื่อง ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านบรรทัดฐานต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยศึกษาจากกลุ่มพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในเมืองกวางตุ้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็น สมาชิกขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และผลการปฏิบัติงาน

Delaney (2000) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการตัดสินใจ สร้างหลักสูตรระดับท้องถิ่น โดยดัดแปลงขยายจากรูปแบบของ Hirschman ผลการศึกษา พบว่า 1) มีความแตกต่างของวิสัยทัศน์ในด้านบทบาทหน้าที่ระหว่างผู้เรียกร้องกับนักการศึกษา จึงทำให้เกิดความตึงเครียดในการประชุมปรึกษาหารือกัน 2) ช่องทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็นที่เน้นเรื่องราวของเด็กคนใดคนหนึ่ง หรือในสถานการณ์หนึ่งและ ไม่ต้องการทำให้เกิดการโต้แย้งกัน 3) การเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองแนวทางอย่าง เปิดเผยและดำเนินไปอย่างราบรื่นจะทำให้ผู้ปกครองมีการแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น และจะลดการเพิกเฉยและการลุกออกไปจากที่ประชุมได้ 4) ถ้าการตัดสินใจใด ๆ ไม่มีการสร้างกลไกที่ ส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความเปิดเผยและมีเจตจำนงร่วมกันจะก่อให้เกิดการขัดแย้งและประท้วงกันได้มากขึ้น

5) ผู้เรียกร้องที่เป็นนักธุรกิจมืออาชีพจะซักถามให้ผู้บริหารเสนอแนวทางรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นมากกว่าผู้เรียกร้องกลุ่มอื่น ๆ

Drucker (2012) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน โดยกำหนดว่าจะดำเนินการให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ การนำ (Leading) เป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยการเพิ่ม ผลผลิตและเน้นมนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่ดีขึ้น และการควบคุม (Controlling) เป็น ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลดำเนินงานต่อมา ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกันพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

Areej ElSayary (2023) ศึกษาเรื่อง การสำรวจการรับรู้ของครูในการใช้ ChatGPT เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล ผลจากการสำรวจ พบว่าสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด คือ ครูรู้สึกถึงประโยชน์ของการใช้ ChatGPT ในการวางแผนบทเรียน การสอน การเรียนรู้ ลดการประเมิน และการตอบรับกลับ มีการเน้นความท้าทาย และผลประโยชน์บางประการในแต่ละด้าน พร้อมมีข้อเสนอแนะ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายที่ใหญ่ที่สุดของครู คือ อคติ และความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับ การขาดปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ การค้นพบนี้ให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับศักยภาพของ ChatGPT ในด้านการศึกษา และให้ข้อมูลการวิจัยในอนาคตในสาขานี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษานี้ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิผลของ ChatGPT ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจของนักเรียน ตลอดจนผลกระทบต่อแนวทางปฏิบัติในการสอน และความเชื่อในการสอน ทำให้เห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำมาปรับใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เข้ากับยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

Aditya Kumar Gupta et al. (2023) ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการศึกษา 4.0 และเว็บ 3.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการเรียนรู้ทางไกลในยุคหลังโควิด-19 พบว่า การเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงภาคการศึกษาในสหัฐวรรษใหม่โดยสิ้นเชิง อิทธิพลซึ่งกันและกันและการพึ่งพาซึ่งกันและกันที่เพิ่มขึ้นระหว่างพลังของเทคโนโลยี สถาบันการศึกษาและการศึกษา นำเสนอมิติใหม่ให้กับกระบวนการเรียนรู้ การใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิภาพด้วยการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเป็นแนวคิดหลักสำหรับวิธีการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นนวัตกรรมอินเดียถือเป็นสถานที่สำคัญในอุตสาหกรรมการศึกษาระดับโลก รายงานการสำรวจระดับอุดมศึกษาของอินเดียทั้งหมด (AISHE) ปี 2019–2020 ให้มุมมองเชิงปริมาณเกี่ยวกับจำนวนมหาวิทยาลัย วิทยาลัย และสถาบันที่มีอยู่ในอินเดีย มีมหาวิทยาลัยทั้งหมด 1,043 แห่ง วิทยาลัย 42,343 แห่ง และสถาบัน

การศึกษาระดับอุดมศึกษาแบบสแตนด์อโลน 11,799 แห่ง อัตราส่วนของการศึกษาทางไกลในระดับอุดมศึกษามากกว่า 11% ของการลงทะเบียนเรียนทั้งหมด ในสถานการณ์สมมติของการพึ่งพาการศึกษาทางไกลที่เพิ่มขึ้นนี้ วิธีการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีจะมอบโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และรับประกันความหวังอันริบหรี่ที่จะรักษาเส้นทางของกระบวนการเรียนรู้คุณภาพสูงไว้ได้ แม้ในช่วงวิกฤตที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนของ COVID-19

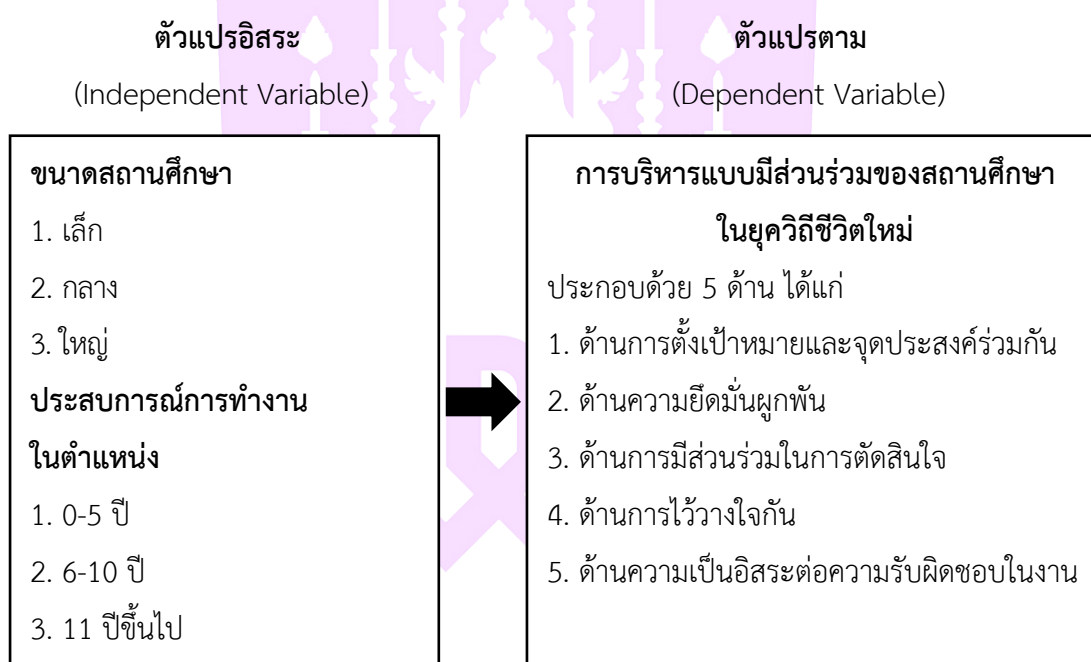
Adiyono, et al. (2024) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล นวัตกรรมทางเทคโนโลยี และกลยุทธ์การจัดการการศึกษาเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมครู และพัฒนาวิชาชีพ จากการสัมภาษณ์ พบว่า การฝึกอบรมครู และการพัฒนาวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครูรายงานว่าพวกเขาได้รับการฝึกอบรมที่จำกัดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสอน ซึ่งขัดขวางความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการสอนของพวกเขา พวกเขายังรายงานด้วยว่าพวกเขาขาดการเข้าถึงทรัพยากร เช่น สื่อการฝึกอบรมและเวิร์กช็อป เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี การค้นพบนี้มีความเกี่ยวข้องเนื่องจากเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมครูและการพัฒนาวิชาชีพในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมของนักเรียนครูมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนผ่านการใช้เทคโนโลยี และครูจำเป็นต้องได้รับทักษะและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

Meti, et al. (2024) ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนยุคใหม่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาสมัยใหม่ พบว่า องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือการเป็นผู้นำที่ดีในการจัดการการศึกษายุคใหม่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พิสูจน์แล้วว่ามีความมีประสิทธิภาพสูง ผู้นำโรงเรียน โดยเฉพาะผู้อำนวยการ มีบทบาทสำคัญในการสร้างความชัดเจนแบ่งปันวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานทำงานไปสู่เป้าหมายนั้น ด้วยแนวทางนี้ครูใหญ่ไม่เพียงแต่มุ่งมั่นไปที่งานธุรการเท่านั้น แต่ยังพยายามเสริมศักยภาพครูและพนักงานผ่านการพัฒนาวิชาชีพและนวัตกรรม ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันและการปรับตัว ซึ่งสมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสมากขึ้นในการมีส่วนร่วมพัฒนาเทคโนโลยี และข้อมูลการจัดการแนวทางนี้ทำให้เกิดความยุติธรรมในการบริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างแข็งขันและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มขีดความสามารถของครูและเจ้าหน้าที่เพื่อให้บรรลุนวัตกรรม ในขณะที่การจัดการในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ตามท้องถิ่นความต้องการ การใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการเร่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการกระบวนการและการจัดการตามข้อมูลช่วยให้มีการตัดสินใจที่เหมาะสมยิ่งขึ้นเกี่ยวกับข้อมูลที่ถูกต้อง โรงเรียนยังต้องมุ่งมั่นไปที่การพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นอนาคต และแบบไดนามิกเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงระดับโลกและความต้องการของโลกแห่งการทำงาน

ในกิจกรรมการปฏิบัติงานประจำวันจะต้องใช้หลักความปรารถนา เพื่อให้มั่นใจว่าการศึกษาไม่เพียงแต่มีคุณภาพสูงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสังคม เศรษฐกิจ และด้วยยังยืนต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยแนวทางแบบองค์รวมนี้นี้ โรงเรียนไม่เพียงแต่เพิ่มขึ้นเท่านั้นประสิทธิภาพการบริหารจัดการ แต่ยังเตรียมนักเรียนให้พร้อมเผชิญกับความท้าทายระดับโลก และเป็นบุคคลที่ปรับตัว สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนรวม 1,897 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จาก 140 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำนวน 320 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง ของ เครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (โรง)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
ขนาดเล็ก	69	588	102
ขนาดกลาง	65	1,088	182
ขนาดใหญ่	6	221	36
รวม	140	1,897	320

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามสร้างขึ้นโดยผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามทฤษฎี แนวคิด และหลักการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบให้ไว้ (Check List) ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยจัดเรียงเนื้อหา มีจำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ด้านการไว้วางใจกัน
5. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ รวมทั้งเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ที่จะศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการการสร้างเครื่องมือ โดยจัดทำตารางโครงสร้างและเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไข
3. สร้างเครื่องมือที่กำหนดตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในการแบบสอบถามและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 คน โดยมีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.3 นายสันต์ คำมะนาม ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ฮ่องสอนรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

7. แก้ไขปรับปรุงข้อคำถามบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

8. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด กับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 6 สถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.91

9. ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

10. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยส่งแบบขออนุญาตผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (G-mail) ของโรงเรียนพร้อมแบบสอบถามงานวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) และผู้วิจัยรับข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 320 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการศึกษาบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการคำนวณ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง โดยมีเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ อยู่ในระดับน้อยที่สุดการแปลผลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 , หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติ หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการศึกษาบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย

1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย

2.2.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test for Independent Samples)

3.2 การทดลองค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง(Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติ F (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
P-Value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขนาดของสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	102	31.87
2. ขนาดกลาง	182	56.88
3. ขนาดใหญ่	36	11.25
รวม	320	100.00
2. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
1. 0 - 5 ปี	106	33.13
2. 6 - 10 ปี	55	17.19
3. 11 ปี ขึ้นไป	159	49.69
รวม	320	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดเล็ก จำนวน 102 โรง คิดเป็นร้อยละ 31.87 ขนาดกลางจำนวน 182 โรง คิดเป็นร้อยละ 56.88 ขนาดใหญ่จำนวน 36 โรง คิดเป็นร้อยละ 11.25 และ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 0 - 5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.13 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 49.69

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย
ภาพรวม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่ โดยภาพรวม	(n = 320)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ ร่วมกัน	3.99	0.29	มาก	1
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	3.99	0.29	มาก	1
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.98	0.28	มาก	2
4. ด้านการไว้วางใจกัน	3.84	0.45	มาก	4
5. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบใน งาน	3.85	0.42	มาก	3
รวม	3.93	0.20	มาก	

จากตาราง 4 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน และด้านความยึดมั่นผูกพัน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.29) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.28) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.45)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการ
ตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านการตั้งเป้าหมายและ จุดประสงค์ร่วมกัน	(n = 320)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการ ปฏิบัติงาน	3.95	0.78	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	3.99	0.77	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมรับ ผิดชอบ ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา	3.94	0.74	มาก	8
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการ ทำงานได้	4.08	0.76	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดความ ขัดแย้ง ภายในสถาน ศึกษาที่เกิดขึ้นได้	4.01	0.80	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการทำงานที่ มีทิศทางเดียวกัน	4.00	0.76	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความ รับผิดชอบร่วมกัน	3.94	0.81	มาก	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำพาซึ่ง ความสำเร็จ เพื่อทำให้งานออกมาอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.02	0.78	มาก	2
รวม	3.99	0.29	มาก	

จากตาราง 5 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านการ
ตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.29)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูนำพาซึ่งความสำเร็จ เพื่อทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมรับผิดชอบร่วมกันปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.74)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้าน
ความยึดมั่นผูกพัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน	(n = 320)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความ รัก ความรู้สึกที่ดี ความภาคภูมิใจองค์กร	3.95	0.78	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้การยอมรับ เป้าหมายของสถานศึกษา	3.99	0.77	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้การยอมรับ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	3.94	0.74	มาก	8
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกิดความรู้สึก ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	4.08	0.76	มาก	1
5. ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานของ สถานศึกษา	4.01	0.8	มาก	3
6. ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน	4.00	0.76	มาก	4
7. ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.81	มาก	7
8. ครูมีความละเอียดรอบคอบในการ ปฏิบัติงาน เพื่อผลลัพธ์ที่ดีและภาพรวมของ องค์กร	4.02	0.78	มาก	2
รวม	3.99	0.29	มาก	

จากตาราง 6 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านความ
ยึดมั่นผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ข้อที่มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ครูมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานเพื่อผลลัพธ์ที่ดีและภาพรวมขององค์กร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้การยอมรับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.74)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	(n = 320)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อสถานศึกษา	4.06	0.77	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.93	0.78	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการอภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น	3.92	0.79	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	3.92	0.73	มาก	6
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.00	0.77	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานในสถานศึกษา	4.09	0.77	มาก	1
7. ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้	4.03	0.78	มาก	3

ตาราง 7 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	(n = 320)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
8. ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติงานตรงตาม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้	3.92	0.78	มาก	6
รวม	3.98	0.28	มาก	

จากตาราง 7 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.77) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.73)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านการไว้วางใจกัน	(n = 320)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกไว้วางใจ	3.88	0.95	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูมีความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ	3.89	1.04	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	3.87	1.04	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.83	1.04	มาก	5

ตาราง 8 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านการไว้วางใจกัน	(n = 320)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้แก่กัน	3.86	1.07	มาก	4
6. ครูให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง	3.79	1.07	มาก	6
7. ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความจริงใจจนเกิดความรักดีต่อกัน	3.89	0.95	มาก	1
8. ครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	3.75	1.05	มาก	7
รวม	3.84	0.45	มาก	

จากตาราง 8 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านการไว้วางใจกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.04) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.05)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	(n = 320)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ครูทำงานได้อย่างมีอิสระไม่ถูกควบคุม	3.84	1.01	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ครูมีเสรีภาพในการใช้ดุลยพินิจ	3.81	1.01	มาก	7

ตาราง 9 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	(n = 320)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
3. ครูสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ	3.94	0.98	มาก	1
4. ครูสามารถตัดสินใจภายใต้ขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่	3.79	1.07	มาก	8
5. ครูสามารถทำงานได้โดยไม่พึ่งพาบุคคลอื่น	3.83	1.01	มาก	5
6. ครูสามารถทำงานได้โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของบุคคลอื่น	3.83	1.01	มาก	6
7. ครูมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า	3.85	1.03	มาก	3
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.88	1.02	มาก	2
รวม	3.85	0.42	มาก	

จากตาราง 9 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.98) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.02) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถตัดสินใจภายใต้ขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 1.07)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่

การเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังนี้

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่		SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการตั้งเป้าหมาย และจุดประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.049	0.95
	ภายในกลุ่ม	26.29	317	0.08		
	รวม	26.29	319			
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.049	0.95
	ภายในกลุ่ม	26.29	317	0.08		
	รวม	26.29	319			
3. ด้านการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.124	0.88
	ภายในกลุ่ม	24.58	317	0.08		
	รวม	24.59	319			
4. ด้านการไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	14.01	2	7.01	44.45	0.001
	ภายในกลุ่ม	49.97	317	0.16		
	รวม	63.98	319			
5. ด้านความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.83	2	6.41	46.49	0.001
	ภายในกลุ่ม	43.74	317	0.14		
	รวม	56.57	319			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.19	2	1.09	32.57	0.001
	ภายในกลุ่ม	10.67	317	0.03		
	รวม	12.87	319			

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการไว้วางใจกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
สถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.96	3.96	3.70
ขนาดเล็ก	3.96			
ขนาดกลาง	3.96	0.00		
ขนาดใหญ่	3.70	0.26*	0.26*	

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่ขนาดเล็กและขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของ
สถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจกัน

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.93	3.91	3.26
ขนาดเล็ก	4.38			
ขนาดกลาง	4.44	0.01		
ขนาดใหญ่	4.43	0.67*	0.66*	

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่ขนาดเล็กและขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.90	3.93	3.28
ขนาดเล็ก	3.90			
ขนาดกลาง	3.93	0.02		
ขนาดใหญ่	3.28	0.62*	0.64*	

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่ขนาดเล็กและขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

การเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม
ประสพการณ์การทำงานในตำแหน่ง

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่		SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการตั้งเป้าหมาย และจุดประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.27	0.77
	ภายในกลุ่ม	26.25	317	0.08		
	รวม	26.30	319			
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.27	0.77
	ภายในกลุ่ม	26.25	317	0.08		
	รวม	26.30	319			
3. ด้านการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	0.01	0.18	0.83
	ภายในกลุ่ม	24.57	317	0.08		
	รวม	24.60	319			
4. ด้านการไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	9.35	2	4.67	27.11	0.01
	ภายในกลุ่ม	54.64	317	0.17		
	รวม	63.98	319			
5. ด้านความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.23	2	4.12	27.00	0.01
	ภายในกลุ่ม	48.33	317	0.15		
	รวม	56.57	319			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.62	2	0.81	22.82	0.01
	ภายในกลุ่ม	11.25	317	0.04		
	รวม	12.87	319			

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ จำแนกตามประสพการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการไว้วางใจกันและด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

เป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's) รายละเอียดในตาราง 16

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านการไว้วางใจกัน

ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง	$\bar{X}$	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่		
		0 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.09	3.73	3.72
0 - 5 ปี	4.09			
6 - 10 ปี	3.73	0.36*		
11 ปี ขึ้นไป	3.72	0.37*	0.01	

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านการไว้วางใจกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 0-5 ปี กับ 6-10 ปี และ 0-5 ปี กับ 11 ปี ขึ้นไป ส่วน 6-10 ปี กับ 11 ปี ขึ้นไป ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง	$\bar{X}$	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่		
		0 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.07	3.72	3.74
0 - 5 ปี	4.07			
6 - 10 ปี	3.72	0.35*		
11 ปี ขึ้นไป	3.74	0.33*	0.02	

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 0-5 ปี กับ 6-10 ปี และ 0-5 ปี กับ 11 ปี ขึ้นไป ส่วน 6-10 ปี กับ 11 ปี ขึ้นไป ไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

บทสรุป

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ และเพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 320 คน และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และ ทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. แนวทางการพัฒนา

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย จากการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดเล็ก จำนวน 102 โรง คิดเป็นร้อยละ 31.87 ขนาดกลางจำนวน 182 โรง คิดเป็นร้อยละ 56.88 ขนาดใหญ่จำนวน 36 โรง คิดเป็นร้อยละ 11.25 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 0 - 5 ปี

จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.13 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 และประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 49.69

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน และด้านความยึดมั่นผูกพัน รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการไว้วางใจกัน ผลปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการทำงานได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำพาซึ่งความสำเร็จ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมรับผิดชอบ ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา

2.2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รองลงมา คือ ครูมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานเพื่อผลลัพธ์ที่ดีและภาพรวมขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้การยอมรับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานในสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2.4 ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกไว้วางใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

2.5 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถตัดสินใจภายใต้ขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่ง

จากการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ภาพรวมพบว่า แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านการไว้วางใจกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ที่แตกต่างกัน โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's)

3.1 ขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่ขนาดเล็กและขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

3.1.1 ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน พบว่า ไม่พบคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.1.2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ไม่พบคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ไม่พบคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.1.4 ด้านการไว้วางใจกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่ขนาดเล็กและขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

3.1.5 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่ขนาดเล็กและขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

3.2 ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่ง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ พบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านการไว้วางใจกันและด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตด้านที่แตกต่างกันโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's)

3.2.1 ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน พบว่า ไม่พบคู่มือที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2.2 ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน พบว่า ไม่พบคู่มือที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ไม่พบคู่มือที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2.4 ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 0-5 ปี กับ 6-10 ปี และ 0-5 ปี กับ 11 ปี ขึ้นไป ส่วน 6-10 ปี กับ 11 ปี ขึ้นไป ไม่พบความแตกต่าง

3.2.5 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 0-5 ปี กับ 6-10 ปี และ 0-5 ปี กับ 11 ปี ขึ้นไป ส่วน 6-10 ปี กับ 11 ปี ขึ้นไป ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุควิถีชีวิตใหม่เป็นกระบวนการที่บุคคลปรับหาวิธีการดำรงชีวิตแบบใหม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ การเสนอความคิดเห็น การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การติดตามตลอดจนการประเมินผลเพื่อหาแนวทางและแก้ไขเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพรรณษา พรหมตัน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3" พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคกลาง" ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคกลาง โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการวางแผนการทำงานตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมกันปรับปรุงพัฒนา สามารถควบคุมการทำงานได้ จัดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้นได้ โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน นำพาซึ่งความสำเร็จเพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัย เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกันอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย อมรรรัตน์ กงกาย (2561) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยหลวง จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยหลวง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกันอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความยึดมั่นผูกพันร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครู มีความรัก ความรู้สึกที่ดี ความภาคภูมิใจองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในการลักษณะของการยอมรับเป้าหมายวัตถุประสงค์ เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เต็มใจและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานเพื่อผลลัพธ์ที่ดีและภาพรวมขององค์กรซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ ประทุมวรรณ (2563) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ครูที่มีส่วนร่วมในการบริหารมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่พบว่าความเข้าใจและการยอมรับในวัตถุประสงค์ขององค์กรยังมีบางส่วนที่ต้องการการสื่อสารที่ชัดเจนและต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้ครูจะมีความตั้งใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่การสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับเป้าหมายของสถานศึกษายังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในเชิงลึกอย่างยั่งยืน

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญและที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการอภิปรายเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ การแก้ปัญหา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ปวีณา ศรีประเสริฐ (2563) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในเรื่องการพัฒนาแผนงานและทิศทางของโรงเรียน แต่ในด้านการให้ครูตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหา เฉพาะหน้าในโรงเรียนยังมีข้อจำกัด ซึ่งอาจเกิดจากโครงสร้างอำนาจในองค์กรหรือความกังวลเกี่ยวกับ ความถูกต้องของการตัดสินใจนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ ชัยวิเศษ (2565) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการให้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน แต่ยังพบว่าผู้บริหารบางราย ยังไม่เปิดโอกาสเต็มที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ส่งผลให้ การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น

1.4 ด้านการไว้วางใจกัน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ความรู้สึกไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ การให้การยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงความมั่นใจในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร โดยผ่าน การแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ เช่น ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้แก่กัน ให้ความร่วมมือในการ ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริงจนเกิดความภาคภูมิใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ อังคณา ปานเงิน (2563) ที่ศึกษาความไว้วางใจในองค์กรของครูระดับประถมศึกษา พบว่า ความไว้วางใจที่เกิดจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทสำคัญ ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารและองค์กร แต่การที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพยังขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของบุคคล เช่น แรงจูงใจส่วนตัว และภาระงานที่ได้รับอีกทั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา มงคลสุข (2565) ที่ศึกษาความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูให้ความไว้วางใจในตัวผู้บริหารในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส และความ จริจใจของผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกปลอดภัยและยอมรับในบทบาทของตนเอง อย่างไรก็ตาม ยังมีครูบางส่วนที่แม้จะเชื่อมั่นในผู้บริหาร แต่ยังไม่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เนื่องจากความเหนื่อยล้าหรือแรงจูงใจในการทำงานลดลงงานวิจัยทั้งสองชิ้นสะท้อนว่า แม้ผู้บริหาร จะสามารถสร้างความไว้วางใจได้ในระดับมาก แต่การเสริมแรงจูงใจภายในของครูและการจัดการ ภาระงานให้เหมาะสมก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและ ต่อเนื่องในระยะยาว

1.5 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูทำงานได้อย่างมี อิสระไม่ถูกควบคุม มีเสรีภาพในการใช้ดุลยพินิจ สามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระภายใต้ ขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่ โดยไม่พึ่งพาบุคคลอื่นหรืออยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของ บุคคลอื่น มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า และ

มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล อ่อนท้วม (2566) ซึ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ครูมีอิสระในการตัดสินใจในด้านวิชาการ และสามารถเลือกแนวทางการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน อีกทั้งผู้บริหารยังสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างการบริหารที่อาจส่งผลให้ครูต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบที่กำหนดไว้แล้วนอกจากนี้ ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา หานุกาพ (2564) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานตามความเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่ครูบางรายยังรู้สึกว่าการตัดสินใจของตนเองยังต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตที่จำกัด ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดต่อการใช้ความคิดริเริ่มหรือความคล่องตัวในการทำงาน

2. การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

2.1 ขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมักมีปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหาร เทคโนโลยี ความคล่องตัว งบประมาณ และการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารที่ยืดหยุ่นและใกล้ชิด ขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและใหญ่ต้องอาศัยระบบที่เป็นทางการมากขึ้นเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564) ศึกษาเรื่อง "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2" พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ต่างกัน สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มีการแบ่งฝ่ายงานการบริหารที่ชัดเจน กระจายอำนาจไปยังส่วนต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ทุกฝ่ายจึงต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นอย่างมาก อีกทั้งขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความไว้วางใจกัน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และมีการแสดงความชื่นชมยินดี และสอดคล้องกับ นภาพร วรรณสุข (2562) ศึกษาเรื่อง "รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา" พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ต่างกัน สถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารค่อนข้างต่ำ มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล การกระจายอำนาจการบริหารมีน้อย

2.1.1 ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน พบว่า ไม่พบครูใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างมีการดำเนินงานด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกันในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยผู้บริหารและครูในทุกขนาดของโรงเรียนมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจนผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ กองยา (2561) ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอกลวง จังหวัดเชียงราย ซึ่งพบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันระหว่างโรงเรียนในทุกขนาด โดยทุกฝ่ายให้ความสำคัญกับการร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจนและต่อเนื่องนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่น กำลัง (2562) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ซึ่งผลการวิจัยชี้ว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในทุกด้าน และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายได้รับการยอมรับและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในทุกบริบทของโรงเรียน

2.1.2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ไม่พบครูใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทุกขนาด ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน โดยมีความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา เห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน และมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณา ประทุมวรรณ (2563) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูในโรงเรียนทุกขนาดมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน แม้บริบทของแต่ละโรงเรียนจะมีความแตกต่างกัน แต่ครูยังคงมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในระดับที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ไม่พบครูใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนทุกขนาด ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างมีโอกาสและประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน การวางแผนงาน และการดำเนินงานภายในสถานศึกษาผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชัยวิเศษ (2565) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูในโรงเรียนทุกขนาดมีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการเสนอความคิดเห็น การร่วม

วางแผน และการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งนี้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องในทุกบริบทของสถานศึกษา งานวิจัยนี้ยืนยันว่าความเป็นประชาธิปไตยในการบริหารจัดการโรงเรียน และการเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง โดยไม่จำกัดอยู่เฉพาะขนาดของสถานศึกษา

2.1.4 ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และ โรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่ โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีลักษณะความไว้วางใจกันระหว่างผู้บริหารกับครูแตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางอย่างชัดเจน อาจเนื่องมาจากขนาดองค์กรที่ใหญ่ขึ้น ทำให้เกิดระยะห่างในความสัมพันธ์ การสื่อสาร และการสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากร ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเรือง (2563) ที่ศึกษาการสร้างความไว้วางใจในองค์กรสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีระดับความไว้วางใจกันภายในองค์กรสูงกว่าขนาดใหญ่ เนื่องจากโครงสร้างการทำงานที่ไม่ซับซ้อน ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับครู และการมีปฏิสัมพันธ์กันบ่อยครั้ง ขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มักเผชิญกับข้อจำกัดในการสร้างความสัมพันธ์แบบใกล้ชิด ซึ่งส่งผลให้เกิดความห่างเหิน และความไว้วางใจภายในทีมงานอาจลดลง ดังนั้น งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการออกแบบแนวทางการสร้างความไว้วางใจให้เหมาะสมกับขนาดของโรงเรียน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ควรมีระบบการสื่อสารภายในที่เข้มแข็งและการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู

2.1.5 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ได้รับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อาจเนื่องมาจากโครงสร้างการบริหารงานที่ซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้การตัดสินใจหรือการรับผิดชอบต่อในงานต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน หรืออยู่ภายใต้การควบคุมที่เข้มงวดมากกว่าผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา หานุกาพ (2564) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยพบว่า ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน โดยครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีโอกาสแสดงความคิดและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างคล่องตัวมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีระบบควบคุมภายในมากกว่า ส่งผลให้ครูรู้สึกมีข้อจำกัดในการใช้ดุลยพินิจหรือแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

2.2 ด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีมุมมองและการมีส่วนร่วมใน 3 ด้านนี้ ในระดับที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) จึงพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับของความรู้สึกไว้วางใจในองค์กร และความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานแตกต่างกันอย่างชัดเจนผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชา ทรงประโคน (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับการรับรู้ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยมักจะรู้สึกไว้วางใจผู้บริหาร และรู้สึกอิสระน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก เนื่องจากยังอยู่ในช่วงของการปรับตัวและขาดความมั่นใจในการตัดสินใจหรือรับผิดชอบงานที่มีความซับซ้อน ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากมักได้รับความไว้วางใจมากกว่า และมีอิสระในการตัดสินใจและจัดการงานในระดับสูงกว่า งานวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความไว้วางใจและความเป็นอิสระในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ และสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการจัดการและสนับสนุนครูตามระดับประสบการณ์ เพื่อให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับของบุคลากรในยุควิถีชีวิตใหม่

2.2.1 ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน พบว่า ไม่พบคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีประสบการณ์น้อย ปานกลาง หรือมาก ต่างมีระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกันในระดับที่ใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นถึงแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ กงกาย (2561) ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอหหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกันเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารมีแนวทางการบริหารที่เน้นการรวมพลังของบุคลากรทุกกลุ่มในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน

2.2.2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ไม่พบครูใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย ปานกลาง หรือมาก ต่างมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับใกล้เคียงกัน โดยครูทุกกลุ่มมีความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพร้อมที่จะทุ่มเทในการพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณา ประทุมวรรณ (2563) ซึ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อย โดยเฉพาะในด้านความรู้สึภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นได้จากบรรยากาศของการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าปัจจัยด้านประสบการณ์เพียงอย่างเดียว

2.2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ไม่พบครูใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย ปานกลาง หรือมาก ต่างมีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสถานศึกษาอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน สะท้อนถึงแนวทางการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูทุกกลุ่มได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญของโรงเรียนอย่างเท่าเทียม ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธินันท์ ชัยวิเศษ (2565) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูในทุกช่วงประสบการณ์มีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในทุกระดับ และเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

2.2.4 ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 0-5 ปี กับกลุ่ม 6-10 ปี และกลุ่ม 0-5 ปี กับกลุ่ม 11 ปี ขึ้นไป ส่วน กลุ่ม 6-10 ปี กับกลุ่ม 11 ปี ขึ้นไป ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อย (0-5 ปี) มีระดับความรู้สึกไว้วางใจต่อผู้บริหารหรือองค์กรน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอาจเนื่องมาจากครูในช่วงปีแรกของการทำงานยังอยู่ในช่วงปรับตัว ขาดความมั่นใจ และยังไม่คุ้นชินกับโครงสร้างหรือวัฒนธรรมองค์กรเท่ากับครูที่มีประสบการณ์มาก ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภรัตน์ เรืองฤทธิ์ (2564) ที่ศึกษาความไว้วางใจในองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่ามีระดับความไว้วางใจต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในองค์กรสูงกว่าครูที่เพิ่งเริ่มงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากการทำงานเป็นระยะเวลานานช่วยสร้างความเข้าใจ ความคุ้นเคย และความมั่นคงทางจิตใจมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจในองค์กรในระดับที่สูงกว่า

2.2.5 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 0-5 ปี กับกลุ่ม 6-10 ปี และ กลุ่ม 0-5 ปี กับกลุ่ม 11 ปี ขึ้นไป ส่วน กลุ่ม 6-10 ปี กับ 11 ปี ขึ้นไป ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า (0-5 ปี) มีระดับความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการรับผิดชอบงานต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า อาจเป็นเพราะยังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ และยังไม่ได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจหรือรับผิดชอบงานสำคัญอย่างเต็มที่ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา หานุกาพ (2564) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์มากกว่าจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการทำงานและตัดสินใจมากกว่า ส่งผลให้มีความรู้สึกเป็นอิสระในการรับผิดชอบงานสูงกว่าครูที่เพิ่งเริ่มทำงาน ซึ่งยังต้องพึ่งพาคำแนะนำและอยู่ภายใต้การควบคุมหรือกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมรับผิดชอบและร่วมกันปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรให้การยอมรับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
4. ด้านการไว้วางใจกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติถึงความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ
5. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจภายใต้ขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

ในงานวิจัยครั้งถัดไปที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ ควรมีการพิจารณาประเด็นที่จะช่วยเพิ่มคุณค่าของการศึกษา และการพัฒนาในระยะยาว ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมสามารถวิเคราะห์ได้ว่าในแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง การศึกษานี้จะช่วยให้สามารถปรับปรุงแนวทางการบริหารที่มีส่วนร่วมได้อย่างตรงจุด
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน การศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ เช่น การประชุมออนไลน์ การสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน หรือการใช้ซอฟต์แวร์การจัดการจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ บุราณสาร. (2560). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3]. วิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3].
- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3]. วิทยาลัยราชภัฏหนองบัวลำภู. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กันทิมา ตีเกะ. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3]. วิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3].
- กาญจนา บุญเรือง. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3]. วิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3].
- โกศล เย็นสุขใจชน. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3]. วิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3].
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3]. วิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3].
- ครรชิต มัลลียงส์. (2561). การบริหารการศึกษากับการพัฒนาการแข่งขันทางการศึกษาของประเทศไทย (หน้า 1). สถานศึกษา.
- จันทร์พรณี สงวนนาม. (2566). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). บุ๊คพอทย์.
- จิตติมา อัครดิพพงศ์. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครราชสีมา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3]. วิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 3].

- จิตพล สุวรรณผา. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ไชยา หานุกาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ณัฐพล ทิพย์สุวรรณ. (2563). นโยบายการจัดการเรียนการสอนทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19. <https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2021/04/MBA-2020-IS-Online-Teaching-Challenges->
- ณัฐชา ทรงประโคน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับการรับรู้ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ณัฐพัชร์ บุญเกตุ. (2565). การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์].
- เทือน ทองแก้ว. (2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่: ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. *ครุสภาวีวิทยจารย์*, 1(2), 1-10. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/issue/view/16558>
- ธีระ รุญเจริญ. (2562). ทิศทางการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล. *วิทยา*.
- นคร ชูสอนสาย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].
- นฤมล อ่อนท้วม. (2566). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 2(3), 38-47. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/EAIJ/issue/view/208>
- นภาพร วรรณสุข. (2562). รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร].

- นิติพงษ์ แก้วกล้า (2556) . การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 4(1), 176-187.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMA/issue/view/11242>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา ศรีประเสริฐ. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ปาริชาติ แก้วสาร. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์].
- พงษ์ศักดิ์ บุญภักดี. (2562). การประเมินการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์บนฐานวิถีชีวิตใหม่สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย. วารสารวิชาการ¹ T-VET Journal สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3, 4(8), 39-54. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/TVETJournal_IVEN3/article/view/244928
- พระอลงกรณ์ กนต์วนโณ (ปิ่นทอง). (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- พรเทพ เหมรณนธ์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด – 19. วารสารศิลปการจัดการ, 4(3), 783-795. <https://doi.org/10.54152/jma.2020.4.3.783>
- พัชรินทร์ ชัยวิเศษ. (2565). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

- พาดิษฐ์ เดเบาะ. (2562). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].
- เพ็ญพิศ ผาพองขุน. (2560). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสันทพล].
- ไพฑูรย์ สุขผลนันทน์. (2558). *การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ไพศาล สุวรรณน้อย. (2563). *ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ [The new normal era]*. บุ๊คพอยท์.
- มารุต พัฒนา. (2563). *การประเมินการเรียนรู้ใน New Normal*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาลี บุญศิริพันธ์. (2564). *บัญญัติศัพท์ New Normal*. ราชบัณฑิตยสภา.
- รมย์นลิน บุญมา. (2557). *อิทธิพลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- ราม เรือนทองดี. (2564). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- รวิเลิศ ศิริกุล. (2565). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง].
- วรัญญา มงคลสุข. (2565). *ความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- วันเพ็ญ พุทธานนท์. (2563). *New Normal การศึกษาไทยกับ 4 รูปแบบใหม่การเรียนรู้*. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(3), 783–795. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/view/243660>
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2563). *New normal ทางการเรียนรู้*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิระ บุตรฤทธิ์. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].

- วิศรุต เพ็ชรสีม่วง. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ].
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2564). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2566). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9). ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริเกศ เพ็ชรขำ. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่องานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- ศิริพร ไชยข้อฟ้า. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยธนบุรี].
- ศุภรัตน์ เรืองฤทธิ์. (2564). ความไว้วางใจในองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- สมเดช สีแสง. (2562). การพัฒนาระบบส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคกลาง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- สัมมา รณิธ. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟ่าง.
- สิริกุล สุวรรณสิงห์. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดสมุทรสาคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยธนบุรี].
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2562). หลากหลายวิธีสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพเยาวชนไทย (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิษา เพ็ญศรี. (2563). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].

- สุพจน์ สุระเพิ่ม. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด].
- สุพรรณ พรมตัน. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สุพัตรา หงอกชัย. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุวรรณ ประทุมวรรณ. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2564). การวิจัยทางการศึกษา: หลักการและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 6). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี 2567. <https://www.cri2.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. <https://anyflip.com/ksssa/oyep/basic>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). รายงานผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. <https://eva.obec.go.th/publicationbook/867/>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

- อนุชิต สุขกลี. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- อมรรักษ์ ปิ่นกำลัง. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรรัตน์ กงกาย. (2561). การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยหลวง จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- อร่าม วัฒนะ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์].
- อังคณา ปานเงิน. (2563). ความไว้วางใจในองค์กรของครูระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- อำภา น้อยสนิท. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์].
- Aditya, K. G., Vivek, A., Vinita, S., Mohd, N. (2023). Educational 4.0 and Web 3.0 Technologies Application for Enhancement of Distance Learning Management Systems in the Post-COVID-19 Era. *Journal of Educational Technology and Innovation*, 12(4), 225–239. <https://jeti.thewsu.org/index.php/cieti>
- Adiyono, A., Vivek, A., Vinita, S., & Mohd, N. (2024). Learning interaction in the digital era: Technological innovations and education management strategies to enhance student engagement. *Journal of Research in Instructional*, 1(4), 206-208. <https://jurnal.unipa.ac.id>

- Anthony, R. (1978). *Planning and control systems: A framework for analysis*. [Unpublished Master's Thesis, Harvard Business School].
- Areej, E. (2023). An investigation of teachers' perceptions of using ChatGPT as a supporting tool for teaching and learning in the digital era. *Journal of Computer Assisted Learning*, 40(3), 931-945.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jcal.12926>
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (1999). *Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in China: do cultural differences matter*. Sage.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. (1981). *Rural development participation: Concepts and measures for project design, implementation and evaluation*. Cornell University.
- Delaney, H. D. (2000). Parental involvement in decision-making: Developing local curricula based on Hirschman's model. *Journal of Educational Administration*, 45(2), 123-137. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0957-8234>
- Drucker, P. F. (2012). *The essential Drucker: The best of sixty years of Peter Drucker's essential writings on management*. Harper Business.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-339. <https://doi.org/10.2307/2391905>
- Isaacson, E. E. (1997). The impact of participatory management on performance outcomes: A study of pharmacists in hospitals. *Journal of Health Administration and Innovation*, 15(3), 45-58.
<https://caselaw.findlaw.com/court/il-court-of-appeals/1002565.html>
- Jesse, B. (1999). Participatory leadership in educational reform. *Journal of Educational Administration*, 37(2), 115-130.
<https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0957-8234/vol/37/iss/2>
- Koontz, H. & Odonnell, C. O. (2001). *Principles of management: An analysis of managerial functions* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.

- Meti, F., Mahfud, H. F., Baron, S., & Hamid, S. (2024). School Administration: The Key to Success in Modern Educational Management. *Journal of Loomingulus ja Innovatsioon*, 1(3), 141-149.
<https://journal.ypidathu.or.id/index.php/innovatsioon/issue/view/174>
- Sashkin, M. (1982). Workplace democracy and quality of work life. *Training and Development Journal*, 36(5), 80–89. <https://scispace.com/journals/training-and-development-journal-3a83o3ca>
- Swanburg, R. (1996). The components of participatory management in educational leadership. *Journal of Educational Administration in Nursing and Health*, 42(4), 391–394.
<https://www.aupha.org/publications/journalofhealthadministrationeducation>
- Vroom, V. & Yetton, P. (1973). *Leadership and decision-making*. University of Pittsburgh Press.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ชื่อ นายสันต์ คำมะนาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนแม่ฮ่องสอนประชารัฐ ตำบลแม่ฮ่องสอน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย



ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการ
วิจัย (Item Congruence Index: IOC)

ค่า IOC ของแบบสอบถาม

การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับจุดประสงค์ (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3
ท่าน

อธิบายความหมาย ดังนี้

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา	+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ๆ ตรงเนื้อหาจริง
ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ๆ ตรงเนื้อหาจริงหรือไม่
ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา	-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ๆ ไม่ตรงเนื้อหา

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)

เรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระตาม
ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมรับ ผิดชอบร่วมกันปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
ทำงานได้						
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดความ ขัดแย้งภายในสถาน ศึกษาที่จะเกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการทำงานที่ มีทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความ รับผิดชอบร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำพาซึ่ง ความสำเร็จ เพื่อทำให้งานออกมาอย่างมีประ สิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความยึดมั่นผูกพัน						
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความ รัก ความรู้สึกที่ดีความภาคภูมิใจกับองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้การ ยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูให้การ ยอมรับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกิดความรู้สึก ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13. ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14. ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15. ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16. ครูมีความละเอียดรอบคอบในการ ปฏิบัติงานเพื่อผลลัพธ์ที่ดีและภาพรวมของ องค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
17. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการอภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23. ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติ งานที่ตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24. ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติ งานตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการไว้วางใจกัน						
25. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูมีความรู้สึกไว้วางใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูมีความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
27. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการ ยอมรับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจใน ความสามารถของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความตั้งใจที่ จะทำสิ่งดีๆ ให้แก่กัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30. ครูให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่างๆ ด้วย ใจจริง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31. ผู้บริหารและครูทำงานด้วย ความจริงใจ จนเกิดความรักต่อกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32. ครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม ศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน						
33. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ทำงานได้อย่างมีอิสระไม่ถูกควบคุม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ครูมี เสรีภาพในการใช้ดุลยพินิจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35. ครูสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ อย่างอิสระ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36. ครูสามารถตัดสินใจภายใต้ขอบเขตการ ตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37. ครูสามารถทำงานได้โดยไม่พึ่งพาบุคคล อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38. ครูสามารถทำงานได้โดยไม่อยู่ภายใต้ อำนาจการควบคุมของบุคคลอื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39. ครูมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
40. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมี การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลการวิจัยใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถาม ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวกชกร ปาณะการ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ขนาดสถานศึกษา

- () เล็ก
() กลาง
() ใหญ่

2. ประสบการณ์ทำงาน

- () 1- 5 ปี
() 6 – 10 ปี
() 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพความเป็นจริงของท่านแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| 5 คะแนน หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 คะแนน หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ | อยู่ในระดับมาก |
| 3 คะแนน หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ | อยู่ในระดับน้อย |
| 1 คะแนน หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ขอ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการปฏิบัติ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมรับ ผิดชอบ ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการทำงานได้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรับผิดชอบร่วมกัน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำพาซึ่งความสำเร็จ เพื่อทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
ด้านความยึดมั่นผูกพัน						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรัก ความรู้สึกที่ดี ความภาคภูมิใจกับองค์กร					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้การยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้การยอมรับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อ					

ข้อ	การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	องค์กร					
13	ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
14	ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
15	ครูทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
16	ครูมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานเพื่อผลลัพธ์ที่ดีและภาพรวมขององค์กร					
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการอภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
21	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานในสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติ งานที่ตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้					
24	ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้					

ข้อ	การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการไว้วางใจกัน						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูมีความรู้สึกไว้วางใจ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูมีความเชื่อมั่น ความ น่าเชื่อถือ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและ กัน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในความสามารถของ ผู้ร่วมงาน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความตั้งใจที่จะทำสิ่งดีๆ ให้แก่กัน					
30	ครูให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจจริง					
31	ผู้บริหารและครูทำงานด้วย ความจริงใจจนเกิดความรักดี ต่อกัน					
32	ครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ					
ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน						
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทำงานได้อย่างมี อิสระ ไม่ถูกควบคุม					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ครูมีเสรีภาพในการใช้ ดุลยพินิจ					
35	ครูสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างอิสระ					
36	ครูสามารถตัดสินใจภายใต้ขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับ หรือที่มีอยู่					
37	ครูสามารถทำงานได้โดยไม่พึ่งพาบุคคลอื่น					
38	ครูสามารถทำงานได้โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจการควบคุม ของบุคคลอื่น					
39	ครูมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนา องค์กรให้เจริญก้าวหน้า					

ข้อ	การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
40	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ง กลุ่มตัวอย่างในการเปรียบเทียบขนาดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่างในการเปรียบเทียบขนาดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	บ้านห้วยหินลาดใน	5	1
	บ้านดงป่าसानใหม่เจริญ	8	1
	บ้านสัน	8	1
	บ้านป่าสัก	8	1
	บ้านป่าจั่น	9	2
	บ้านสันมะเค็ดสันขี้เหล็กห้วยพัฒนา	7	1
	เวียงกาหลงวิทยา	12	2
	บ้านป่าตึง (วปป.)	8	1
	บ้านลึงกา	9	2
	บ้านห้วยม่วง	12	2
	บ้านเมืองน้อย (นิมมานเหมินทานุสรณ์)	9	2
	บ้านห้วยโป่ง	8	1
	ปางมะหาดวิทยา	14	2
	บ้านทุ่งยาว	7	1
	บ้านขุนลาว	4	1
	บ้านป่าแะ อำเภอเวียงป่าเป้า	8	1
	บ้านห้วยหมอเฒ่า	13	2
	ชุมชนบ้านป่าตึงงาม (ครูบาอริยชาติ อริยจิตโต อุปถัมภ์)	9	2
	บ้านปางหก	4	1
	บ้านปางหลวง	6	1
	บ้านแม่ตาแมว	5	1
	บ้านป่าถ่อน (วิทยาสมิทธิ์)	10	2
	บ้านป่าเมี่ยงแม่พริก	4	1

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	บ้านปางอ้อย	4	1
	บ้านแม่ตาช้าง	11	2
	บ้านปางท้าวแก่นจันทร์	9	2
	บ้านหัวฝาย	11	2
	บ้านโป่งปูเฟื่อง	6	1
	บ้านหนองผำ	11	2
	บ้านสันติวัน	7	1
	บ้านหนองบัว	7	1
	ริมวัง ๒	4	1
	บ้านป่าส้าน	4	1
	ริมวัง ๑	7	1
	บ้านปางเกาะทราย	2	0
	บ้านเหมืองง่า	8	1
	บ้านม่วงคำ	11	2
	ทวนตะวันวิทยา (ห้วยบง-ดงเจริญ)	15	3
	อนุบาลพาน (ปากว้าวมิตรภาพที่ ๖๘)	10	2
	บ้านป่าแดงงาม	12	2
	บ้านแม่ฮ่อนอก	11	2
	บ้านสันตันคู	10	2
	บ้านสิบสอง	9	2
	โป่งทะลายใหม่เจริญ	4	1
	เวียงหัววิทยา	18	3
	บ้านเจริญเมือง	5	1
	บ้านถ้ำ	10	2
	เจริญเมืองวิทยา	7	1
	บ้านป่าตึง (พาน)	3	1
	บ้านมั่งกาล่า	12	2
	บ้านแม่โงะเย้า	7	1
	บ้านปางกิว (ศุภสิทธิ์มหาคุณ)	9	2

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	บ้านขุนสรวย	9	2
	บ้านปางมะขามป้อม	5	1
	บ้านสันสลี	8	1
	บ้านหนองยาว	12	2
	บ้านผาแดงหลวง	6	1
	บ้านห้วยกล้อ	8	1
	อนุบาลจอมหมอกแก้ว	13	2
	ชุมชนบ้านปากอ้อมดำ	14	2
	บ้านผาป่อง (คุรุราษฎร์สามัคคี)	8	1
	บัวสลีวิทยา	13	2
	บ้านต้นยาง	6	1
	บ้านห้วยसानพลับพลา	10	2
	บ้านหนองเก้าห้อง	7	1
	บ้านท่ามะโอ	7	1
	บ้านดงมะตะ	8	1
	บ้านสักพัฒนา	14	2
	บ้านแม่พุง	9	2
รวม		588	102
ขนาดกลาง	บ้านทุ่งม่าน	17	3
	บ้านโป่งเทวี	20	3
	บ้านฮ้างต่ำ	13	2
	ป่าจี้วิทยา	15	3
	ไทยรัฐวิทยา 32 (บ้านสาขันหอม)	16	3
	บ้านโฮ่ง	16	3
	อนุบาลแม่ชะจาน	18	3
	โป่งน้ำร้อนวิทยา	15	3
	บ้านปางอ้ายห้วยชมพู	16	3
	เจดีย์หลวงพิทยา	20	3
	บ้านร้องบง	13	2

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	ท่าก้อพลับพลาพิทยฯ	20	3
	บ้านแม่ฝักแหละ	18	3
	บ้านแม่ตำ	20	3
	บ้านดินดำ	10	2
	ชุมชนบ้านสันจำปา	28	4
	ศรีถ้อยสุนทรราชภัฏวิทยา	14	2
	บ้านแม่พริก (เมืองยศพิทยานุกุล)	10	2
	บ้านใหม่แม่ยางมัน	12	2
	เวียงผาวิทยา	29	5
	บ้านห้วยเฮี้ย	12	2
	บ้านห้วยสะลักวิทยา	13	2
	บ้านดอนสลิ	13	2
	ชุมชนบ้านโป่ง	16	3
	บ้านป่าแดด (เวทยาสมิทธิ์)	25	4
	บ้านสันกลาง (ราชภัฏพัฒนา)	13	2
	บ้านห้วยมะแกง	11	2
	บ้านห้วยหญ้าไซ	27	4
	บ้านฝางต้น	17	3
	ปูแกง (อินทรราชภัฏอุปถัมภ์)	18	3
	บ้านกล้วย	13	2
	แม่ฮ่อประชารัฐ	15	3
	ป่าแดงวิทยา	20	3
	บ้านใหม่ท่าตันเกียง	19	3
	บ้านโป่งแดง	15	3
	บ้านป่าดาก	13	2
	บ้านป่าบง	18	3
	ธารทองวิทยา (ป่ารวก)	18	3
	ร่องธารวิทยา	19	3
	สันกลางวิทยา	18	3

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	โป่งกลางน้ำประชาสรรค์	26	4
	ดอยเวียงวิทยา	10	2
	บ้านเลาลี	12	2
	ชุมชนบ้านกู่ (ป่าเป้าประชานุเคราะห์)	14	2
	บ้านเด่นศาลา	17	3
	แม่ตะละวิทยา	16	3
	บ้านโป่งเหนือ	16	3
	บ้านแม่ปูนหลวง	19	3
	ดอยเวียงผาวิทยา	19	3
	บ้านโป่งนก	19	3
	ทุ่งห้าราษฎร์สามัคคีวิทยา	15	3
	บ้านทุ่งพร้าว (เพ็ชร์กสิวิทย์)	18	3
	บ้านห้วยน้ำเย็น	18	3
	บ้านห้วยไคร้	22	3
	บ้านห้วยมะขาง	18	3
	บ้านแสนเจริญ	11	2
	ห้วยสำนยาววิทยา	17	3
	โป่งแพร่วิทยา	17	3
	อนุบาลแม่ลาว	13	2
	บ้านโป่งมอญ	16	3
	บ้านวังวิทยา	22	3
	บ้านโป่ง	11	2
	ศรีโพธิ์เงินวิทยา	16	3
	ป่าแฉะวิทยา	17	3
	โรงช้างวิทยา	16	3
รวม		1088	182
ขนาดใหญ่	ห้วยน้ำขุ่นวิทยา	40	7
	อนุบาลแม่สรวย	34	5
	พานพสกสวัสดี	40	7

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	บ้านนาวี	31	5
	อนุบาลเวียงป่าเป้า	38	6
	ชุมชนดอยช้าง	38	6
รวม		221	36
รวม	140 โรงเรียน	1,897	320



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กชกร ปาณะการ
วัน เดือน ปี เกิด	11 พฤษภาคม 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 คบ. (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	589 หมู่ 16 ตำบลทรายขาว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย.
ผลงานตีพิมพ์	กชกร ปาณะการ และณัฐภูมิ สัพโส. (2568). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วารสารสันตยาภิวัฒน์ วัฒนธรรมศึกษา, 3(4), อยู่ระหว่างการเผยแพร่. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/jswn

