


การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

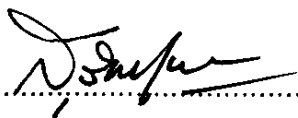
ญาณทัต อ่องคำ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

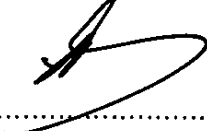
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ญาณทัต อ่องคำ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

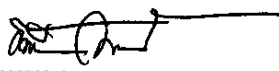

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๒๙ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.สมุท ชำนาญ อาจารย์
ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.ธนวิน ทองแพง
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวความคิด คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือ
ในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้ทราบแนวทางในการศึกษาวิจัย
และการเขียนงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณด้วยความเคารพเป็นอย่างยิ่ง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ดร.สถาพร พงศ์กมล อาจารย์ประจำภาควิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา นายสุรศักดิ์ เพิ่มผล ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ
เกษตรกรรมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร อันเนื่องมาจากพระราชดำริ นางสาวไพจิตร คงแก้ว
รองผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร
อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ที่กรุณาอำนวยความสะดวก
ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ดี และทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม
ณ ที่นี้ ที่คอยให้กำลังใจช่วยเหลือในระหว่างการศึกษาและการทำวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2558 ที่มีส่วน
ส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันและเป็นกำลังใจอย่างดียิ่งให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยฉบับนี้ ได้สำเร็จลุล่วง
ด้วยดี

อนึ่งคุณค่าความดีและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา
บรรพบุรุษ ผู้มีพระคุณ และบูรพาจารย์ผู้ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย

ญาณทัต อ่องคำ

58920609: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม/ การบริหารสถานศึกษา/ กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ

ญาณทัต อ่องคำ: การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (PARTICIPATION IN EDUCATIONAL MANAGEMENT OF PERSONNEL VOCATIONAL TRAINING AND DEVELOPMENT CENTRE EASTERN THE SECONDARY OFFICE OF THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สมุท ขำนาญ, กศ.ค., ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ค. 109 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่ง จำนวน 6 ด้าน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ตั้งแต่ .48-.85 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe'

ผลการวิจัย พบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจ การติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58920609: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PARTICIPATION/ EDUCATION MANAGEMENT/ PERSONAL VOCATIONAL TRAINING AND DEVELOPMENT CENTRE

YANTAD AUNGKUM: PARTICIPATION IN EDUCATION MANAGEMENT OF PERSONAL VOCATIONAL TRAINING AND DEVELOPMENT CENTRE EASTERN THE SECONDARY OFFICE OF THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION.

ADVISORY COMMITTEE: SAMOOT CHAMNAN, Ed.D., SURATH CHAICHOMPU, Ed.D. 109 P. 2017.

The objectives of this research were to study and compare the participation in educational management of Personnel Vocational Training and Development Center Eastern under the secondary office of the non-formal and informal education as classified by educational level, working experience, and working position. The sample in this study was 84 people working at Personnel Vocational Training and Development Center Eastern. for the university. Data collection instrument in this study was a five-point-rating-scale questionnaire. The questionnaire has its item discriminating power between .48-.85. The reliability of this questionnaire was .97. The statistical methods used in this study were Average (\bar{X}), Standard Deviation (SD), t -test, One-way ANOVA and Scheffe's method of multiple comparison test.

The research reached the following conclusions:

1. The participation in educational management of Personnel Vocational Training and Development Center Eastern under the secondary office of the non-formal and informal education was at a high level in general. When examining each aspect, this study found that participants participate the most in providing information and work. The participants participate in a moderate level in the area of action plan development, decision making, and following and evaluating the activities.

2. When examining the participation in educational management of Personnel Vocational Training and Development Center Eastern as classified by educational level, working experiences and working position of the participants, this study reported statistical significantly difference both in general and each dimension at .05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง.....	11
บริบทการบริหารงานกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก	
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	11
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	27
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	36
3.1	36
3.2	37
3.3	38
3.4	39
3.5	40
3.6	40
4	42
4.1	42
4.2	42
4.3	43
5	71
5.1	71
5.2	74
5.3	82
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	92
ภาคผนวก ก	93
ภาคผนวก ข	97
ภาคผนวก ค	103
ประวัติย่อของผู้วิจัย	109

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	37
2	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนก ตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่ง.....	43
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมและ รายด้าน.....	45
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามการมีส่วนร่วมด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจน ความต้องการ.....	46
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนดำเนินงาน.....	47
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ.....	48
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการ.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
8	50
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามการมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผล.....</p>	
9	51
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามการมีส่วนร่วมด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่.....</p>	
10	52
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการมีส่วนร่วมในการ บริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน.....</p>	
11	53
<p>การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประสบการณ์.....</p>	
12	55
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....</p>	
13	57
<p>การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....</p>	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการตัดสินใจ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
15	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
16	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
17	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	61
19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ โดยจำแนกตามประเภท ตำแหน่ง.....	64
21	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วม ในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย ด้านการวางแผนดำเนินงาน โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	65
22	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการตัดสินใจ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	66
23	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการปฏิบัติการ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	67
24	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการติดตามประเมินผล โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	68
25	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
26	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	70
27	ค่าดัชนีความสอดคล้องของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	104
28	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	108

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) เป็นแผนระยะยาวภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เน้นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทัน โลกเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา มีวัตถุประสงค์และแนวนโยบาย คือ การพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภทการศึกษา ปลุกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและมีความภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และรังเกียจการทุจริตต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกคน ตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต ได้มีโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ยากจน อยู่ในท้องถิ่นห่างไกล ทุรกันดาร ผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน และร่วมมือกับนานาชาติ พัฒนามาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก และผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีคุณธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี

นอกจากนี้ยังสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีการส่งเสริมการจัดการศึกษา อบรม และเรียนรู้ของสถาบันศาสนา และสถาบันทางสังคม ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม พลศึกษา กีฬา เป็นวิถีชีวิตอย่างมีคุณภาพและตลอดชีวิต ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้และสร้างกลไกการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ

เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการโดยเร่งรัด กระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ประชาชน ประชาสังคม และทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา และสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษา พัฒนาความเป็นสากลของการศึกษา เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ขณะเดียวกันสามารถอยู่ร่วมกันกับพลโลกอย่างสันติสุข มีการพึ่งพาอาศัยและเกื้อกูลกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

การบริหารสถานศึกษายุคใหม่มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ต้องบริหารตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จะเห็นได้ว่าการบริหารราชการเน้นคนและการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ สถานศึกษาจะได้รับการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายได้ ต้องอาศัยผู้บริหาร ครู บุคลากรของสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง การบริหารจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถเป็นผู้บริหารมืออาชีพแล้ว การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในองค์กรก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารงานวิชาการ ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่เป็นเพียงส่วนเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการดำเนินการเพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ จึงต้องอาศัยการบริหารแบบมืออาชีพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้กิจกรรมที่ดำเนินอยู่ประสบความสำเร็จได้โดยการที่ผู้บริหารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าใด ก็ย่อมมีความเข้าใจปัญหาของสถานศึกษามากขึ้นสามารถดำเนินกิจกรรมได้สำเร็จ (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2547, หน้า 1)

นโยบายของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปี 2559 เน้นการพัฒนามูลฐานและระบบการบริหารจัดการเพื่อมุ่งจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2559) ประกอบกับบทบาทและภารกิจของกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ตามราชกิจจานุเบกษา คือ จัดการศึกษาและฝึกอบรมด้านอาชีพให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความจำเป็น ความต้องการของประชาชน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงและการเมือง เป็นศูนย์กลางิต ทดลอง วิจัย และเป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาการศึกษาด้านอาชีพและสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้อง กับวิถีชีวิตของประชาชนบริเวณชายแดน พัฒนาบุคลากร พัฒนาหลักสูตร สื่อ รูปแบบการเรียน การสอน ด้านอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาด้านอาชีพร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่บริเวณชายแดนที่รับผิดชอบ และเผยแพร่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการ ซึ่งการทำกิจกรรมต่าง ๆ นั้น เกิดจากบุคลากรของสถานศึกษาที่จะต้องช่วยกันขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และ พันธกิจ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาเพียงผู้เดียวไม่สามารถจะเป็นผู้นำ ได้ในทุกเรื่องในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นที่คณะครู ทีมงาน หรือแม้แต่คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติติดตามตรวจสอบและประเมินผล (จันทรานี สงวนนาม, 2549) ซึ่งปัจจุบัน การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษากลุ่มศูนย์ฝึกและ พัฒนาอาชีพฯ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ยังมีน้อย อาจเพราะข้อจำกัดที่สถานศึกษาต้องทำงานตามนโยบายซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับ บุคลากรของหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลง โอนย้าย อยู่ตลอดเวลา ทำให้การพัฒนาและวางแผนการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษาขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ยังมีน้อย ทำให้บุคลากรขาดทักษะบางอย่างในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา (ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร อันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2558)

ด้วยความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและแผนงานของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นสถานศึกษาขั้นตรง เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วม ในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การวางแผนตาม กระบวนการขั้นตอน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานรวดเร็ว โปร่งใส มีเป้าหมาย บรรลุตาม วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มารับบริการ และหาแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาได้ตรงตามสภาพของปัญหาและความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่ง

คำถามของการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่ง แตกต่างกันหรือไม่

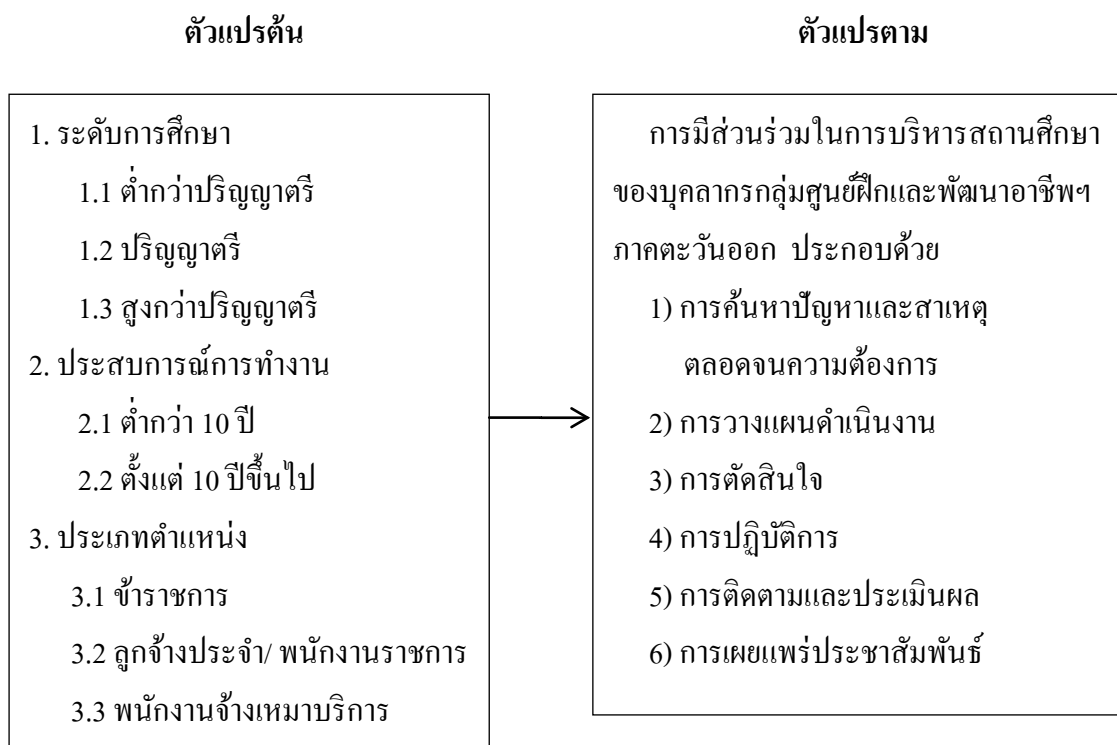
สมมติฐานการวิจัย

เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งผู้ศึกษาได้ยึดกรอบแนวคิดของการศึกษาคำถามมีส่วนร่วมของ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559) ซึ่งได้สรุปการมีส่วนร่วมไว้ 6 ด้าน ดังนี้ การค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจ การปฏิบัติการ การติดตามและประเมินผล และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงาน จากแนวคิดดังกล่าวได้ศึกษาและเปรียบเทียบ

การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรฯ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทตำแหน่ง โดยสามารถสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. ผลการวิจัยวิจัยนี้ ผู้บริหาร และบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก โดยยึดแนวความคิดของ เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559) เป็นกรอบในการกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) การค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ 2) การวางแผนดำเนินงาน 3) การตัดสินใจ 4) การปฏิบัติการ 5) การติดตามและประเมินผล และ 6) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปี พ.ศ. 2559 รวมจำนวนทั้งสิ้น 84 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมจำนวนทั้งสิ้น 82 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามประเภทตำแหน่ง แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

3.1.1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.1.2 ปริญญาตรี

3.1.1.3 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.1.3 ประเภทตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

3.1.3.1 ข้าราชการ

3.1.3.2 ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ

3.1.3.3 พนักงานจ้างเหมาบริการ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 การค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ
- 3.2.2 การวางแผนดำเนินงาน
- 3.3.3 การตัดสินใจ
- 3.3.4 การปฏิบัติการ
- 3.3.5 การติดตามและประเมินผล
- 3.3.6 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรของกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมวางแผน ร่วมวิเคราะห์ ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมประเมินติดตามผล ร่วมปรับปรุงพัฒนางานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตามบทบาทและภารกิจในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน แนะนำหรือให้คำปรึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน และเสนอความต้องการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

1.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ การวางแผนกำหนดรายละเอียดหรือวิธีการดำเนินงาน/ โครงการ ร่วมวางแผนปรับปรุงแก้ไขปัญหา วางแผนติดตามผลการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

1.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการริเริ่มตัดสินใจดำเนินการ การตัดสินใจดำเนินงานหรือออกเสียง

คัดค้าน และตัดสินใจปฏิบัติการในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ตัดสินใจในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตัดสินใจในการประเมินและติดตามผล

1.4 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ การได้เข้าร่วมโครงการ /กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการดำเนินตามแผนงานที่วางไว้

1.5 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลกิจกรรม/โครงการของสถานศึกษา มีส่วนร่วมนำผลในการติดตามและประเมินผลไปปรับปรุงหรือพัฒนากิจกรรม/โครงการของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในงานในการให้ข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและแก้ไขงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

1.6 การมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการของสถานศึกษา การเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน การให้ข้อเท็จจริงแก่ประชาชน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดี การมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาในหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และอื่น ๆ

2. กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก หมายถึง ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร อันเนื่องมาจากพระราชดำริ และศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนสระแก้ว ซึ่งเป็นสถานศึกษาขึ้นตรงต่อภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

3. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ได้แก่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า

3.2 ปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีทุกสาขาวิชา

3.3 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ได้แก่ ปริญญาโท และปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานับตั้งแต่วันที่เริ่มบรรจุเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

4.1 ต่ำกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงทำงานครบ 10 ปีบริบูรณ์

4.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตั้งแต่ 10 ปี 1 วัน จนถึงเกษียณอายุการทำงาน หรือ ยกเลิกสัญญาจ้าง

5. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

6. ประเภทตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

6.1 ข้าราชการ หมายถึง ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา ของกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

6.2 ลูกจ้างประจำ หมายถึง ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในประเภทลูกจ้างประจำ ของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

6.3 พนักงานราชการ หมายถึง ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างตามภารกิจของกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ

6.4 พนักงานจ้างเหมาบริหาร หมายถึง ผู้ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเหมาบริการเอกชนดำเนินงานของส่วนราชการ ของกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

7. สถานศึกษา หมายถึง กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก ได้แก่ ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร อันเนื่องมาจากพระราชดำริ และศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนสระแก้ว ซึ่งเป็นสถานศึกษาขึ้นตรง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

8. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง หน่วยงานของรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรียกชื่อย่อว่า กศน.

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก โดยมีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้ เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่ง โดยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บริบทการบริหารงานของกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทการบริหารงานของกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร อันเนื่องมาจากพระราชดำริ (ศฝก.) มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้ (ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร อันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2558)

1. จัดการศึกษา ฝึกอบรมและสาธิตด้านเกษตรกรรมชาติ ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกษตรกรรมชาติ แนวทางอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับนิเวศเขตร้อน ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร เทคโนโลยีการเกษตร สมุนไพร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรมชาติ
2. เป็นศูนย์การเรียนรู้และเผยแพร่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะด้านเกษตรกรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3. วิจัย ทดลอง เผยแพร่เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านเกษตรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและองค์ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเกษตรธรรมชาติ

4. ส่งเสริม สนับสนุน ประสานกับชุมชน หน่วยงานเครือข่าย ทั้งภาครัฐภาคเอกชน เพื่อแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน โดยเน้นองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเกษตรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน (ศฝช.) มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้ (ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนสระแก้ว, 2558)

1. จัดการศึกษาและฝึกอบรมด้านอาชีพ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความจำเป็น ความต้องการ ของประชาชนบริเวณชายแดน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างงานอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงและการเมือง

2. เป็นศูนย์สาธิต ทดลอง วิจัย และเป็นศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาการศึกษาด้านอาชีพและสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชนบริเวณชายแดน

3. พัฒนาบุคลากร พัฒนาหลักสูตร สื่อ รูปแบบการเรียนการสอนด้านอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาด้านอาชีพร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่บริเวณชายแดนที่รับผิดชอบและเผยแพร่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังต่อไปนี้

สิรินทร์ทิพย์ เกษร (2552, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมเสียสละเวลา แรงงาน วัสดุอุปกรณ์และอื่น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจและอารมณ์ของบุคคลนั้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมควรทำด้วยความสมัครใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานความเสมอภาค ซึ่งการให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างแท้จริง จะทำให้บุคคล ชุมชน เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้ลงทุนมีความผูกพันและอุทิศพลังทุกอย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

ทิพย์วิภา เทศวิศาล (2554, หน้า 21) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล มีโอกาสอย่างอิสระปราศจากการแทรกแซง ครอบงำ บังคับ ให้ได้พัฒนาขีดความสามารถของตน ในการจัดการควบคุมระดมทรัพยากร และปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ประโยชน์ เพื่อการดำรงชีพตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีตามฐานะสมาชิกของสังคม เป็นการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้และภูมิปัญญา ซึ่งแสดงออกในรูปแบบการตัดสินใจที่จะกำหนดวิถีชีวิตของ ตนเองอย่างเชื่อมั่นเพื่อเป้าหมายแห่งการพึ่งตนเอง

จินตวิโร เกษมสุข (2557, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของตนเอง การจัดลำดับ ความสำคัญ การเข้าร่วมในการพัฒนาและได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นด้วย

อัญญา อรรถนาค (2558, หน้า 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาส ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด การศึกษาปัญหาการประเมินผล และการรับผลประโยชน์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะของกิจกรรมหรือโครงการที่จะทำร่วมกัน ได้แก่ ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมเสียสละเวลา แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ ร่วมติดตามประเมินผลและแก้ไข ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์กร

กัญญาพัชร พงษ์ดี (2559, หน้า 28) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจึงเน้นกระบวนการที่เปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับทั่วทั้งองค์กร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในภาระงานและ หน้าที่บริหาร ได้มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ดำเนินการ ประเมินผล และรับผิดชอบ เพื่อเอื้อให้ ได้รับประโยชน์โดยเท่าเทียมกัน

Cohen and Uphoff (1980, p. 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจแต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจเพียงอย่างเดียวยังใช้การตัดสินใจควบคู่ ไปกับการดำเนินการด้วย เช่น การจัดองค์กรกำหนดกิจกรรมพัฒนาเป็นต้น และการตัดสินใจยังมิ ความเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องของผลประโยชน์และการประเมินผล

Steers and Porter (1991, p. 3) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงความคิดเห็น ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของ องค์กรหรือสังคม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมกระทำกิจกรรม ร่วมติดตามและ ประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมสละเวลา แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ โดยดำเนินการอย่างเป็น

ขั้นตอน ไม่ได้เกิดจากการบังคับ แทรงแซง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ชุมชน และ เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมขององค์กรมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ระเบียบ แพงศรี (2556, หน้า 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมทั้งในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร

สิริกร ทิถียวงษ์ (2556, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย ทั้งในเรื่องการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ การระดมทรัพยากร ในระดับต่าง ๆ ของประเทศที่มีความหลากหลาย กว้างขวาง หลายแง่มุม อันจะทำให้การจัดการศึกษาตามแนวทางใหม่ไม่โดดเดี่ยวแต่เฉพาะผู้รับผิดชอบเท่านั้น แต่จะเปลี่ยนแนวทางเป็นการรับผิดชอบร่วมกันแทน โดยบูรณาการเอาเป้าหมายของหน่วยงานและความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตย

สุธีรา มุกดาเกษม (2557, หน้า 31) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารงานระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

กัญญาพัชร พงษ์ดี (2559, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ต้องให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้

Likert (1967, p. 223) ยังได้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน จะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ (Upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ และความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพองค์กรที่เป็นทางการและองค์กรไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี Likert ยังได้แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาของตนได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือและไว้วางใจกัน
 2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในทางเกื้อกูลองค์การ นำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอและเชื่อถือได้
 3. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย และโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์การ การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้นและถูกต้องตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง
 4. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูว่ากล่าว
 5. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม เพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย
- สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมคือหัวใจหลักสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลหรือคณะบุคคลในองค์กร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมขององค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด

ลักษณะของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของลักษณะการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

เมตต์ เมตต์การ์ณัจิต (2547, หน้า 20) เห็นว่าการมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อยเพียงใด ให้พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย ว่ามีสูงหรือต่ำ ได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจเป็นเกณฑ์หนึ่งในการบ่งบอกการมีส่วนร่วม โดยสรุปเป็นชั้นบันได 8 ชั้น และจัดได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

บันไดชั้นที่ 1-2 เรียกว่า ชั้นการมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม หมายถึงประชาชนไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง

บันไดขั้นที่ 3-5 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในบางส่วนบางเรื่องเท่านั้น เพราะบางเรื่องผู้มีอำนาจเต็มสงวนเอาไว้ แต่ก็ยังนับว่าดีกว่าขั้นที่ 1-2

บันไดขั้นที่ 6-8 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมระดับอำนาจของประชาชน ซึ่งเป็นระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก เป็นการใช้อำนาจการตัดสินใจของประชาชนโดยตรง หรือผ่านตัวแทน

นุศรา วงศ์จันทร์ (2557, หน้า 30) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นลักษณะของการจัดกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนร่วมได้คิด ได้ตัดสินใจ ร่วมวางแผน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติดำเนินงานตลอดจนมีส่วนร่วมในการประเมินผล

มธุรดา ศรีรัตน์ (2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน แบ่งได้ออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะการมีส่วนร่วมจากความเกี่ยวข้องทางด้านเหตุผล โดยการเปิดโอกาสให้ สังคมองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน ประชาชนมีบทบาทหลักตามสิทธิ หน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตั้งแต่การคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ วางแผน การร่วมปฏิบัติและการรับผิดชอบ ในผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมทั้งส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนให้การดำเนินงานเกิดผลประโยชน์ต่อชุมชนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดด้วยความสมัครใจ

2. ลักษณะการมีส่วนร่วมจากความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ เป็นการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ รวมทั้งค่านิยมของประชาชนเป็นเครื่องชี้นำตนเองให้เข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกระทำใ้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม เกิดความผูกพัน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ดำเนินงานด้วยความสมัครใจ

โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 20-21) กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ การปฏิบัติ ตามอำนาจหน้าที่ก็ตาม มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษา ที่จะให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรคไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการตัดสินใจ เป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่า เป็นการร่วมอย่างมีระบบตามกระบวนการบริหาร มักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เมื่อมีคำสั่ง

แต่งตั้งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจาก การตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารแต่อย่างใด แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงินทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุม แต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น ลักษณะของการมีส่วนร่วม ลักษณะหรือรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วม นั้น สามารถพิจารณาได้หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าเราจะสนใจในด้านใด บางท่านพิจารณาจากกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การเลือกตั้ง การประชุม บางท่านก็พิจารณาในเชิงการบริหาร เช่น การมีส่วนร่วมในแนวราบ-แนวดิ่ง เป็นต้น

Cohen and Uphoff (1980, pp. 213-218) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ เริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

สรุปได้ว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่สนับสนุนให้บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหาร ร่วมได้คิด ได้ตัดสินใจ ร่วมวางแผน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ดำเนินงาน มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีส่วนร่วมในการใช้เหตุผลและมีส่วนร่วมในทางด้านจิตใจ ชุมชน สังคม วัฒนธรรมของกลุ่มคนนั้น ๆ การให้เกียรติ หรือแรงกระตุ้นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

จินตวิร์ เกษมสุข (2554, หน้า 4) เสนอว่า ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการคิด ศึกษาและค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของชุมชน

2. มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อลดและแก้ไข ปัญหา

3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

4. มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน

สุธีรา มุกดาเกษม (2557, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะช่วยให้การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพทำให้งานประสบความสำเร็จ ในการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเข้าใจ และควรมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยต้องคำนึงถึงกระบวนการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นคว้าปัญหาและสาเหตุ 2) การวางแผนดำเนินกิจกรรม 3) การลงทุนและปฏิบัติงาน 4) การติดตามและประเมินผล สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Fomaroff (1980, p. 104) เสนอว่า กระบวนการมีส่วนร่วมมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจน การติดตามประเมินผล

2. การดำเนินงาน

3. การใช้บริการจากโครงการ

4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการเข้ามามีส่วนร่วมนั้น เป็นการมีส่วนร่วมในการคิด ค้นคว้า ค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา การตัดสินใจเลือกแนวทางการวางแผน การวางแผน การร่วม ดำเนินการ การควบคุม ติดตามและประเมินผล การร่วมกันพัฒนา การร่วมกันรับผลประโยชน์ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วม

นักวิชาการศึกษาได้เสนอแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วม ไว้ดังต่อไปนี้

ระเบียบ แพงศรี (2556, หน้า 59) กล่าวถึงแนวทางการมีส่วนร่วมว่า เป็นการบริหารที่ เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาและการกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีทฤษฎี พื้นฐานที่สำคัญ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจและภาวะผู้นำ ระดับการมีส่วนร่วมจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ บทบาท และรูปแบบของภาวะผู้นำ และวิธีการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลายแนวทาง ตามลักษณะของงานรวมถึงบทบาทและภาวะผู้นำด้วย เช่น การให้คำปรึกษา การสร้างทีมงาน กลุ่มคุณภาพงาน การรับฟังข้อเสนอแนะ การฝึกอบรม ที-กรุ๊ป และการมอบอำนาจ เป็นต้น

Swansburg (1996, pp. 391-394) ได้เสนอองค์ประกอบที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน (Trust) 2) ความผูกพัน (Commitment) 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and objectives) 4) ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตัวเองได้ (Autonomy) 5) คุณลักษณะอื่น ๆ (Other characteristics)

Ubben, Hughes and Norris (2001) ได้เสนอแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องทำงานใกล้ชิดกับพ่อแม่ผู้ปกครอง และควรเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะ 2 ทาง 2) สัมพันธภาพที่เหมาะสมซึ่งจะต้องคำนึงถึง 4 กลุ่ม คือ พ่อแม่ผู้ปกครอง ครู ชุมชน และนักเรียน ครูควรหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดวิกฤตหรือความขัดแย้งโดยไม่จำเป็น 3) ครูต้องสนใจนักเรียนเพราะนักเรียนจะเป็นผู้สื่อสารสำคัญ 4) การสร้างสัมพันธภาพกับพ่อแม่ผู้ปกครองควรให้เกิดความสม่ำเสมอในระดับนโยบายและให้เกิดการปฏิบัติที่ดีและเป็นจริง 5) นักวิชาการหรือนักการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ควรผูกขาดหรือแทรกแซงความคิด และควรเคารพหุ้นส่วนทุกฝ่าย 6) การสร้างความสัมพันธ์ควรพัฒนาจากระดับส่วนตัวไปสู่ระดับกลุ่มและสาธารณะให้กว้างขวางขึ้น 7) การจัดการกิจกรรมใด ๆ ควรวางกฎที่ยืดหยุ่นต่อการระดมความร่วมมือของบ้านและชุมชน เน้นการกระจายทรัพยากรของชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา

สรุปได้ว่า แนวทางที่จะสร้างการมีส่วนร่วม มีวิธีที่เหมาะสมคือการสร้างวิธีการทำงานเป็นทีมหรือเป็นคณะทำงาน ซึ่งทีมงานหรือคณะทำงานจะเป็นผู้ระดมทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์กรไว้ดังนี้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554, หน้า 254) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อองค์กร ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น
2. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความราบรื่นมากขึ้น
3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีเพิ่มขึ้น
4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น
5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น
6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น
7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น

8. มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

อรวรรณ แสงสุวรรณ (2557, หน้า 15) กล่าวว่า ประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 2 ส่วน ส่วนแรกเกิดกับองค์กรหรือหน่วยงาน ส่วนที่สองเกิดกับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

ระเบียบ แพงศรี (2556, หน้า 62) กล่าวว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดปัญหาต่าง ๆ เพิ่มกำลังใจของพนักงานหรือสมาชิก อันจะเป็นผลให้เกิดการยอมรับและมีความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกัน และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

จิรายุ พรหมจักร (2558, หน้า 39) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่มีประโยชน์และสำคัญที่ส่งผลดีต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดขึ้นระหว่างชุมชนกับสถาบันการศึกษา ช่วยทำให้เกิดผลดีแก่การพัฒนาสังคมเพราะทำให้ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นประชาชน ครูผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วม และเกิดความผูกสัมพันธ์กันก่อให้เกิดความคิดร่วมกันเข้าใจซึ่งกันและกัน จนสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Swansburg (1996, p. 399) ได้รวบรวมประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความคิดได้มากกว่า เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน ดังนั้น การที่จะได้ความคิดดี ๆ ในการปฏิบัติงานจึงมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในเชิงจิตวิทยา คือ ทำให้การต่อต้านลดน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบดูว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชารู้หรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีสื่อสารแบบเปิด สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (Team spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) มากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นส่งเสริมให้การปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูงขึ้น ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

6. ความไว้วางใจกันสูง

7. ลดตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากันตามระดับของการบริหารงาน

8. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น
9. ลดความสับสนในการปฏิบัติการบริหาร โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
10. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกัน เพิ่มแรงจูงใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน
11. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงาน เพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น
12. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
13. ได้รับความคิดใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
14. แสดงให้เห็นถึงผู้นำมีความสามารถ
15. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน
16. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการที่มีทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี
17. การทำงานนอกเวลาลดลง
18. ต้นทุนในการบริหารลดลง
19. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
20. เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัว และการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทำให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรการปรับตัว และการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

สรุป ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดผล 2 ประการ คือ ประการแรกเกิดผลกับองค์กรหรือหน่วยงาน คือ องค์กรหรือหน่วยงานเกิดความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาไปสู่เป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และประการที่สองเกิดผลดีแก่ผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยเหลือเกื้อกูล มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพิ่มผลผลิต ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศหรือสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหมาย

การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ

การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

และพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ตามแนวคิดของนักบริหาร นักวิชาการศึกษา และของ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559) ซึ่งได้สรุปขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ

รัชนี ภูสุวรรณ (2557, หน้า 40) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และแก้ไขปัญหาว่า ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาทางเลือก และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา หรือปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น โดยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2557, หน้า 3) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในด้านการวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุของปัญหา หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน และแนะนำหรือให้คำปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน

Sashkin (1982, pp. 110-113) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (Participation in problem solving) เป็นความต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลนั้น ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาปรับปรุง

Putti (1987, pp. 312-318) กล่าวว่า ระบบคิวิซีซี เป็นการทำงานของกลุ่มคนเล็ก ๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3-5 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่แก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยการวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานจากนั้นจึงหาแนวทางแก้ไข

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการ เป็นการศึกษาและเรียนรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็นและวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น

การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน

เอกไชย นวลยัง (2554, หน้า 36) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนเป็น กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล สภาพปัญหา ค้นคว้าปัญหาค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ตลอดจนรวมทั้งการศึกษาหาข้อมูล และวิเคราะห์ปัญหาเพื่อสนองความต้องการของชุมชน การสร้างรูปแบบวิธีการที่จะแก้ไขปัญหา และลดปัญหาของสถานศึกษา หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะประโยชน์เพื่อสนองต่อ

ความต้องการขององค์กร การดำเนินการตัดสินใจปฏิบัติการ การวางรูปแบบนโยบาย การวางแผนและปฏิบัติ การตัดสินใจ

รัชณี ภูสุวรรณ (2557, หน้า 39) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตั้งเป้าหมายไว้ว่า ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในด้านกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ในการวางแผนการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาในการปฏิบัติงานและผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานร่วมกัน

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2557, หน้า 3) การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ การวางแผนกำหนดรายละเอียดหรือวิธีการดำเนินงานขององค์กร ร่วมวางแผนปรับปรุงแก้ไขปัญหาเพื่อติดตามผลการดำเนินงานและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการขององค์กร

Fornaroff (1980) กล่าวว่ากระบวนการมีส่วนร่วมนั้นประกอบด้วย การวางแผน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เป็นการร่วมวางแผนเพื่อแก้ปัญหา ค้นหาสาเหตุ กำหนดนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ และการวางแผนเพื่อติดตามและประเมินผล

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

รมย์ลิน บุญมา (2557, หน้า 26) ได้สรุปการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจเนื่องจากการตัดสินใจนั้นเกิดจากการระดมความคิดที่หลากหลาย ซึ่งจะทำให้มองเห็นช่องว่างของการตัดสินใจได้ดีกว่าการตัดสินใจเพียงลำพัง

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559, หน้า 61) กล่าวว่า ระดับการให้อำนาจตัดสินใจ (To empower) เป็นการมีส่วนร่วมที่ถือว่าอยู่ในระดับมากที่สุดด้วยการให้อำนาจในการตัดสินใจ เช่น การลงมติ หรือมอบอำนาจของคนโดยการผ่านตัวแทน หรือมอบตัวแทนไปดำเนินการ ซึ่งจะเห็นได้จากการเลือกคณะกรรมการเข้าไปบริหาร การกำหนดนโยบาย การวางแผน การมอบตัวแทนเข้าไปทดลองหรือร่วมตัดสินใจใน โครงการที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม การมีส่วนร่วมในระดับนี้ถือว่าเป็นการควบคุมการตรวจสอบฝ่ายบริหาร การเรียกร้องหรือการเสนอความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ตามนับว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน และเป็นก้าวสำคัญของหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory democracy)

Chapin (1997, p. 317) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือการริเริ่มตัดสินใจดำเนินการ การมีอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินงานหรือออกเสียงคัดค้าน และตัดสินใจปฏิบัติการในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเรื่องของการจัดระบบการทำงาน วิธีการทำงาน ใครเป็นผู้กระทำและอย่างไร

Cohen and Uphoff (1980, pp. 7-26) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า มิติที่ 1 มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร (What participation are we concerned with?) หรือเรียกอีกอย่างว่า ประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in decision making) คือ เป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มต้นสิ่งแรกที่จะต้องทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบาย และประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ทำงานในสถานศึกษา เป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการวางแผน การจัดการเรียนการสอน การตัดสินใจในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม การตัดสินใจในการติดตามและประเมินผล การตัดสินใจในการใช้บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งมีการตัดสินใจด้วยตนเองหรือผ่านตัวแทนก็ได้

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

จุฑารัตน์ ชมพันธุ์ (2555, หน้า 129-131) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตามแผน ขั้นตอนสุดท้ายนี้เป็นการนำแผนการที่กำหนดไว้ทั้งหมด กิจกรรมการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ไปปฏิบัติ จริง และทำการประเมินผลของกิจกรรมมีส่วนร่วม ตลอดจนการนำข้อมูลที่ได้จากกิจกรรมตามกระบวนการ มีส่วนร่วมนั้นไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง ประเด็นสำคัญคือ การวางแผนอย่างระมัดระวังและปรึกษากับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ซึ่งการวางแผนการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างรอบคอบ ก็จะสามารถลดระยะเวลาของการดำเนินการ ที่อาจเกิดข้อผิดพลาดได้ และควรระลึกเสมอว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นศิลปะที่ต้องวางแผนการดำเนินงานอย่างรัดกุมในทุกขั้นตอน

Chapin (1997, p. 317) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

Cohen and Uphoff (1980, p. 215) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการหรือการดำเนินการไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความช่วยเหลือ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการเป็นการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เช่น การมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/กิจกรรม การได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมถึงการสนับสนุนด้านทรัพยากร การประสานความร่วมมือและการขอความช่วยเหลือ

การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2547, หน้า 199) กล่าวว่า การประเมินผลแม้จะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหาร แต่ในทางปฏิบัติการประเมินผลจะต้องมีและเข้าไปแทรกทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การนำแผนโครงการไปปฏิบัติ จึงจะทำให้งานสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2557, หน้า 3) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล หมายถึง ได้ติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร และหากพบปัญหาท่านจะนำปัญหานั้นไปปรับปรุงและมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

Shadid and others (1982, p. 356) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินติดตามผลว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) นั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มต่าง ๆ ได้

Chapin (1997, p. 317) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การมีส่วนร่วมในงานในการให้ข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและแก้ไขงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล เป็นการติดตามผล ประเมินความก้าวหน้าของกิจกรรม/โครงการ รวมถึงในการให้ข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวคิดในการปรับปรุง และควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม การเสนอผลการปฏิบัติงานจึงจะทำให้งานสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงาน

จุฑารัตน์ ชมพันธุ์ (2555, หน้า 129-131) ได้กล่าวถึง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไว้ว่า 1) เทคนิคการให้ข้อมูลข่าวสารการดำเนินการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ดีจะต้องประกอบด้วย การวางแผนการให้ข้อมูลข่าวสารที่ดีกับสาธารณชนเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และประเด็นสำคัญต่าง ๆ อย่างครบถ้วนและใช้ประกอบการตัดสินใจได้ว่าควรจะให้การสนับสนุน

หรือคัดค้านนโยบาย/ โครงการพัฒนานั้น ๆ ตัวอย่างเช่น การบรรยายสรุป การแสดงนิทรรศการ สารคดี การส่งรายงานหรือเอกสารด้านเทคนิคที่สำคัญ การแถลงข่าว ใบแทรกหนังสือข่าวแจกการ นำเสนอต่อประชาคมกลุ่มทำงานทางเทคนิคการประกาศการบริการสาธารณะ เป็นต้น 2) เทคนิค การมีส่วนร่วมเมื่อประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างครบถ้วนเหมาะสมแล้วขั้นต่อไป คือการจัดเวทีหรือมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของสาธารณชนสามารถแสดงความรู้สึกแสดง ความคิดเห็นหรือความห่วงกังวลของตนต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีหลายเทคนิค ที่สามารถใช้ได้เช่นการจัดตั้งกลุ่มที่ปรึกษาหรือคณะทำงานการสนทนากลุ่มการเปิดสายด่วน การสัมภาษณ์การประชุมการรับฟังความคิดเห็นและการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประเด็น สำคัญที่ผู้ดำเนินการมีส่วนร่วมต้องไม่ละเลยคือการมีส่วนร่วมของประชาชนต้องเป็นการสื่อสาร แบบสองทางรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนนอกจากนี้วิธีการที่เหมาะสม ในการดำเนินการ มีส่วนร่วมของประชาชนคือการใช้หลายเทคนิควิธีการร่วมกันเนื่องจากข้อมูลหรือสิ่งที่ได้จาก เทคนิคหนึ่งอาจสามารถผสมผสานรวมกับข้อมูลหรือสิ่งที่ได้จากเทคนิคอื่นทำให้ได้ข้อมูลหรือ สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์หรืออาจทำให้เกิดเทคนิคการมีส่วนร่วมใหม่ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดิเรก คำอุปละ (2556, หน้า 42) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ไว้ว่า การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เป็นการวางแผนงานประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของ สถานศึกษา ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานศึกษตามแนวทางที่กำหนด ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559, หน้า 60) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารว่าเป็น การมีส่วนร่วมในระดับต่ำแต่ถึงกับมีค่าเป็นศูนย์ กล่าวคือ เป็นเพียงที่ผู้มีอำนาจแจ้งข้อมูลข่าวสาร ให้ทราบ หลังจากที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว หลังจากการประชุม การลงมติ การแถลงข่าว การประกาศ การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่นการสื่อสารทางสถานีวิทยุกระจายเสียงหรือโทรทัศน์ หอกระจายข่าว จะทำให้ผู้ได้รับข่าวสารได้เห็นภาพ เสียง การเคลื่อนไหว ก็ตามแต่ในลักษณะ การสื่อสารฝ่ายเดียวไม่มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นแต่อย่างใด จึงเป็นการมีส่วนร่วมไม่แท้จริง บางท่านเห็นว่าเป็นแบบจอมปลอมหรือการมีส่วนร่วมเทียม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา ได้แก่ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการค้นหาข้อมูล การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ โซเชียลเน็ตเวิร์ก มีส่วนร่วมในการวางแผนการประชาสัมพันธ์ มีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลการประชาสัมพันธ์ การให้ข้อเท็จจริงแก่ประชาชนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความเข้าใจอันดี

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วันทนีย์ มนูญศักดิ์ (2554, หน้า 60) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายโดยนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างประหยัดและคุ้มค่าให้มากที่สุด ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ นั้นเกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

ระเบียบ แพ่งศรี (2556, หน้า 41) กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียนมีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ซึ่งแต่ละงานจะมีความสำคัญ ขอบข่าย แนวการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้องศึกษารายละเอียดให้เข้าใจ จะทำให้การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จิรายุ พรหมจักร (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารทางการศึกษาใช้ในกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในระบบและนอกระบบ ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์ สังคม และสติปัญญาควบคู่กันไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคมและมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

Koontz and O' Donnell (1990, pp. 1-3) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารงาน คือ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของเป็นกลไกในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายโดยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญ ซึ่งประกอบด้วยการบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

หลักการบริหารสถานศึกษา

พรวิทย์ จันทร์ศิริลลิต (2554, หน้า 94) ได้เสนอหลัก 10 ประการ สำหรับการบริหารงานในองค์กรเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. การบอกให้ทราบถึงความรับผิดชอบแต่ละบุคคลคืออะไร
2. การให้อำนาจ บทบาทเท่ากับความรับผิดชอบแต่ละบุคคลคืออะไร
3. การกำหนดมาตรฐานการทำงาน

4. การสนับสนุน พัฒนา ฝึกอบรมตามที่ต้องการ
5. การให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศ
6. การสะท้อนผลงานให้ทราบ
7. การยอมรับในผลงานและความสำเร็จ
8. การให้ความเชื่อใจ
9. การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
10. การให้เกียรติและนับถือ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554, หน้า 55-56) ได้กล่าวถึง หลักการบริหาร ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา ที่เรียกว่า POSDCORB 7 ประการ ดังนี้

1. Planning (P) หมายถึงการวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะปฏิบัติตามลำดับวางแผนวิธีการปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัตินั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ

2. Organizing (O) หมายถึงการจัดรูปโครงการหรือเค้าโครงของการบริหารกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อกัน

3. Staffing (S) หมายถึงการบริหารงานอันเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงานตั้งแต่การแสวงหาคณะมาทำงานการบรรจุแต่งตั้งการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลที่จะบรรจุแต่งตั้งไว้แล้วการบำรุงขวัญการเลื่อนขั้น ตลอดจนการพ้นจากงานและบำรุงรักษาสภาพการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ตลอดไป

4. Directing (D) หมายถึงการวินิจฉัยสั่งการหลังจากได้วิเคราะห์และพิจารณาวางแผนงานโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ ในฐานะผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน

5. Coordinating (Co) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์หน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรหรือสำนักงานใหญ่เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน

6. Reporting (R) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเบื้องบนและเบื้องล่างการเสนอรายงานทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานกับหน่วยงานอื่น

7. Budgeting (B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงินการวางแผนหรือโครงการในการใช้จ่ายเงินการบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม

จิรายุ พรหมจักร (2558, หน้า 12) หลักการบริหารการศึกษามีหลายรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งล้วนแล้วมีองค์ประกอบหรือขั้นตอนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การวางแผน การจัดองค์การ การจัดงบประมาณ การสั่งการ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุม การจูงใจ การบำรุงขวัญกำลังใจ การประเมินผล และการรายงานผล

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา คือการวางแผนการดำเนินการในการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินงาน การติดตามผล การติดต่อสื่อสาร การควบคุม จูงใจ การประสานงาน ประกอบกับผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ และทักษะที่จะบริหารการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์ความรู้ของหลักการบริหารไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม

ทักษะการบริหารสถานศึกษา

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559, หน้า 36-46) กล่าวว่า แนวทางในการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน จะแยกอธิบายเป็นส่วน ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ก่อนเริ่มดำเนินการ ได้แก่ การศึกษาและวิเคราะห์ การกำหนดภารกิจ

ส่วนที่ 2 ระหว่างการปฏิบัติภารกิจ คือ การเปิดเผยข้อมูล สิทธิของประชาชน ข้อมูลข่าวสาร วิธีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร สิทธิของประชาชนในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร กรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่พิจารณาคำขอข้อมูลข่าวสาร กรณีมีผู้อื่นมาตรวจสอบข้อมูลของเรา การปรึกษาหรือขอทราบรายละเอียด

ส่วนที่ 3 การลำดับรับฟังความคิดเห็น

ส่วนที่ 4 การแก้ไขปัญหาอุปสรรค

ส่วนที่ 5 การมีส่วนร่วมของประชาชน

บริมาส กัลยา (2556, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามความต้องการ จาเป็นของโรงเรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน นักเรียน และองค์กรอื่น ๆ มารวมพลังกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรและดำเนินการพัฒนากิจกรรม/งานของสถานศึกษาในระยะสั้น และระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

Bryman (1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นใจผู้ได้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า 2) จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual goal) กับเป้าหมายองค์กร (Organization goal) ให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น 4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego-involved

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องมีทักษะพื้นฐานในการบริหารทั้งก่อนดำเนินการ ขณะดำเนินการ และหลังดำเนินการ ซึ่งอาจจะให้เทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือการมีส่วนร่วม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ระดับการศึกษา หมายถึง ผลจากการเรียนรู้ที่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดของแต่ละสถานศึกษาซึ่งแบ่งเป็นระดับหรือช่วงชั้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้แบ่งระดับการศึกษาไว้ ดังนี้ 1) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ระดับการศึกษาอุดมศึกษา จากความหมายจะเห็นได้ว่ามนุษย์ทุกคนเมื่อได้เรียนรู้จะทำให้มีความคิดและมุมมองที่กว้างไกลกว่าบุคคลที่ไม่ได้เรียน ผู้ที่เรียนจบระดับการศึกษาที่สูงกว่าย่อมมีความรู้จากการศึกษาค้นคว้ามากกว่า เมื่อปฏิบัติงานย่อมมีส่วนร่วม กล้าคิด กล้าทำมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า และการยอมรับของผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่ามีมากกว่าผู้มีการศึกษาที่ต่ำกว่า ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำระดับการศึกษามาเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระเบียบ แพงศรี (2556, หน้า 122) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2 จังหวัดยโสธร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามภารกิจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2 โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้ำผึ้ง หมุดเพชร (2556, หน้า 122) ที่ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารงาน

วิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมการศึกษา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันโดยภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพรรณ เพ็ชรคง (2556, หน้า 142) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดลพบุรีพบว่าผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่าระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการวิจัย

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งได้รับไม่เท่ากัน และเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้คนที่เรียนรู้มีความรู้ ทักษะ เจตคติแตกต่างกัน มีปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ นั้น ๆ จากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้การปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรมีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำระดับการศึกษามาเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระเบียบ แพงศรี (2556, หน้า 117) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสธร เขต 2 จังหวัดยโสธร พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามภารกิจของโรงเรียนแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาภาภรณ์ ทองคำดี (2556, หน้า 55) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอบำเหน็จณรงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 37 ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอบำเหน็จณรงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่ โดยภาพรวมประกว่าประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพรรณ เพ็ชรคง (2556, หน้า 143) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดลพบุรีพบว่าผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม

ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการวิจัย ประเภทตำแหน่ง หมายถึง ระดับของฐานะทางสังคมที่จำแนกบุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ให้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจสรรหาหรือคัดสรรมาตามหลักเกณฑ์การรับบุคคลเข้าทำงานของหน่วยงาน เมื่อบุคคลมีประเภทตำแหน่งในการทำงานต่างกัน บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบต่างกัน ทำให้การมีส่วนร่วมในการทำงานจะเกิดขึ้นได้เฉพาะงานหรือฝ่ายที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น ซึ่งส่งผลให้การมีส่วนร่วมแตกต่างกันตามบทบาท ภารกิจ หน้าที่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำประเภทตำแหน่งมาเป็นตัวแปรในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จริยา ชุมรักษา (2550, หน้า 62) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม พบว่าประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรกลุ่มพนักงานเทศบาล มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประกายดาว วงษ์ทอง (2554, หน้า 86-98) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรพรรณ เพ็ชรคง (2556, หน้า 143) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดลพบุรีพบว่าผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุมาลี สัจจาวัดนา (2554) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 10 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการแนะแนวการศึกษา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

สุขตา แดงสุวรรณ (2558) การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2557) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรกองบริการการศึกษา ในแต่ละด้านโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร กองบริการการศึกษาทั้ง 5 ด้าน จากลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้ การดำเนินงาน/กิจกรรมต่าง ๆ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานในภาพรวม การรับประโยชน์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานในภาพรวม การติดตามและประเมินผล บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานในภาพรวม การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานในภาพรวม การวางแผนบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานในภาพรวม

งานวิจัยต่างประเทศ

Fowler (1986, p. 3024-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการรับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา Southeastern เกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร

ด้านสัมพันธชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสิ่งการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน 2) ครูอาจารย์ในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสิ่งการกับครูอาจารย์ในโรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน การทำงานก็แตกต่างกัน

Miller (1996, p. 475) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐสเตอร์เจียน ซึ่งได้ทำการศึกษาถึงสถานการณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในปัจจุบัน และบทบาทหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนกับคณะกรรมการโรงเรียนมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มบทบาท และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนโรงเรียนประถมศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีคณะกรรมการโรงเรียน

Rideout (1997, p. 348) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน (School-based management) ในนิวยอร์กและลาบราดอร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองไม่เคย เข้ามามีส่วนร่วมเลย ส่วนครู อาจารย์ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพียงเล็กน้อย และในขอบเขตจำกัด ส่วนผู้บริหารมีส่วนร่วมมากที่สุด ทั้งผู้ปกครอง ครู อาจารย์ มีความต้องการ เข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและร่วมมือในการจัดการศึกษา และต้องการให้สภาโรงเรียนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือในการดำเนินงานดังกล่าว และทั้งกลุ่มไม่มีความต้องการให้เกิดการปฏิรูปการจัดการศึกษาอย่างรุนแรง แต่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนแนวการดำเนิน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมได้ เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ตลอดจนต้องการให้มีการกระจายอำนาจในการส่งงบประมาณมายังโรงเรียนโดยตรง มีอำนาจในการบริหารจัดการบุคลากรโดยตรง ตลอดจนการปรับปรุงหลักสูตรระดับท้องถิ่น

Sanders (2002, p. 2118-A) ได้ศึกษาความต้องการการร่วมมือและการเพิ่มการสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียนแอฟริกัน-อเมริกัน โดยจัดรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการลงปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความร่วมมือและการสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่งในประเทศอเมริกา การวิจัยเป็นแบบการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปกครอง นักเรียน และบุคลากรของโรงเรียน โดยผู้เข้าร่วมโครงการของการวิจัยปฏิบัติการต้องปฏิบัติตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ ปัญหา การสำรวจ การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลการศึกษา พบว่า เมื่อให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น จะทำให้มีการเพิ่มการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองมากยิ่งขึ้น นักเรียนมีผลการเรียนดีเพิ่มขึ้นด้วย

Pryor (2005, pp. 193-196) ทำการศึกษาเรื่อง การระดมกำลังการมีส่วนร่วมของชุมชนสังคมเมืองสำหรับจัดการเรียนการสอนในชนบท กรณีศึกษาประเทศกานา วัตถุประสงค์เพื่อหา

แนวทางและองค์ประกอบที่สำคัญในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของ โบว์ดีว (Bourdieu) ได้ให้เหตุผลว่า การเรียนการสอนและการดำรงชีวิตในชุมชนแยกจากกันชัดเจน และมีโครงสร้างที่แตกต่างกัน สถานที่ตั้งเป็นส่วนสนับสนุนซึ่งยากที่จะแก้ไข โดยเฉพาะเงื่อนไขวัฒนธรรมทางสังคม และความคิดเห็นของชุมชนที่ว่าจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับประสบการณ์ของประชาชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนเกิดจากความต้องการของชุมชนเอง โรงเรียนควรจะกระตือรือร้นในการพยายามสร้างความร่วมมือมากกว่าการหวังพึ่งให้ชุมชนเข้ามาช่วยพัฒนาโรงเรียน

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ของครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล และมีความสัมพันธ์กับสถานศึกษาน้อย จึงมีการตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา หรือสภาผู้ปกครองเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่ง โดยวิธีการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปี 2559 จำนวน 84 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 82 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามประเภทตำแหน่ง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	14	14
ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ	33	32
พนักงานจ้างเหมาบริการ	37	36
รวม	84	82

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประยุกต์มาจากรายงานการวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2557, หน้า 42) ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทตำแหน่ง เป็นคำถามแบบให้ผู้ตอบเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ 2) การวางแผนดำเนินงาน 3) การตัดสินใจ 4) การปฏิบัติการ 5) การติดตามและประเมินผล และ 6) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ มีจำนวน 30 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) มีความหมายคะแนนดังต่อไปนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาจากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศ
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยพัฒนาจากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือในการวิจัยจากข้อมูลที่ศึกษา เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ ด้านการวางแผนดำเนินงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยยึดวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์เป็นหลัก
4. นำเครื่องมือในการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาสำนวนความชัดเจนของคำถามและทำการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่แก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์ (Index of item-objective congruence: IOC) ดังรายนามต่อไปนี้
 - 5.1 ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 5.2 นายสุรศักดิ์ เพิ่มผล ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรมณฑลวิทยานุสรณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์
 - 5.3 นางสาวไพจิตร คงแก้ว รองผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรมณฑลวิทยานุสรณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์
6. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง
7. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมาย (Index of item objective congruence: IOC) (สมุทรา ชำนาญ, 2557, หน้า 134-138) โดยนำแบบประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มาแปลความหมาย ดังนี้
 - 1 = สอดคล้อง
 - 0 = ไม่สอดคล้อง, ไม่แน่ใจ

-1 = ไม่สอดคล้อง

จากการหาค่า IOC พบว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะนำไปเก็บข้อมูลได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .67-1.00 และได้ค่า IOC โดยรวม = .98

8. จัดทำแบบสอบถามโดยปรับปรุงจากความเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบแล้ว นำเสนอที่ปรึกษาหลักพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

9. หาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนสุรินทร์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

9.1 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยคำนวณค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .48-.85

9.2 วิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 148-150) พบว่า ผลการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ค่า $\alpha = .97$ ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ

10. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในการตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 82 คน

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้บุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตอบข้อคำถาม ในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กระทำโดย

2.1 ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้ส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.2 ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนสระแก้ว ได้ส่งแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามโดยการส่งไปรษณีย์ ในกรณีที่มิได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่ม ตัวอย่าง ผู้วิจัยจะติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ เพื่อติดตามและ รวบรวมให้ครบตามจำนวน โดยผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 75 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.46

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยจะดำเนินการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อ เพื่อนำไป วิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
2. นำผลการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดประสงค์ที่ต้องการ จะศึกษาต่อไป การแปลความหมายของคะแนน การให้คะแนนเป็นการวิเคราะห์เพื่อที่จะ ได้ทราบ การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับใด โดยใช้ ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ใช้การแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบ Mid-point average (สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 336) ดังนี้

1.00-1.50	ผลการประเมินระดับน้อยมาก
1.51-2.50	ผลการประเมินระดับน้อย
2.51-3.50	ผลการประเมินระดับปานกลาง
3.51-4.50	ผลการประเมินระดับมาก
4.51-5.00	ผลการประเมินระดับมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึก และพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึก และพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test) และจำแนก

ตามระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่ง ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจง t (t -test Independent samples)
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจง (F -distribution)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of square)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมุติฐาน
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หลังจากเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลมาวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าที (t -test) และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ และร้อยละ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่ง

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	25.30
1.2 ปริญญาตรี	50	66.70
1.3 สูงกว่าปริญญาตรี	6	8.00
รวม	75	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	50	66.70
2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	25	33.30
รวม	75	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
3. ประเภทของบุคลากร		
3.1 ข้าราชการ	12	16.00
3.2 ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	30	40.00
3.3 พนักงานจ้างเหมาบริการ	33	44.00
รวม	75	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมามีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และเมื่อพิจารณาตามประเภทตำแหน่งพบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และเป็นข้าราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 75		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ	3.53	.94	มาก	3
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน	3.41	1.02	ปานกลาง	5
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.39	1.04	ปานกลาง	6
4. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	3.63	.79	มาก	2
5. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล	3.47	.99	ปานกลาง	4
6. การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่	3.75	.81	มาก	1
รวม	3.53	.85	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึก
และพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงอันดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจน
ความต้องการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามการมีส่วนร่วม
ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ

การมีส่วนร่วมด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ	<i>n</i> = 75		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	3.61	1.16	มาก	1
2. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา	3.55	1.14	มาก	2
3. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ ชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน	3.34	1.13	ปานกลาง	5
4. การแนะนำหรือให้คำปรึกษา เพื่อนำมา ปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน	3.53	.95	มาก	3
5. การเสนอแนะความต้องการของตนเอง ในการพัฒนาสถานศึกษา	3.52	.95	มาก	4
รวม	3.53	.94	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึก
และพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ
มาก ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่
การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วม
ในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมใน
การแนะนำหรือให้คำปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามการมีส่วนร่วม
ด้านการวางแผนดำเนินงาน

การมีส่วนร่วมด้านการวางแผนดำเนินงาน	<i>n</i> = 75		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา	3.36	1.06	ปานกลาง	5
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดรายละเอียด หรือวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.45	1.11	ปานกลาง	2
3. การได้ร่วมวางแผนปรับปรุงแก้ไขปัญหา เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน	3.48	1.01	ปานกลาง	1
4. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีของสถานศึกษา	3.36	1.17	ปานกลาง	4
5. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาของ สถานศึกษา	3.37	1.15	ปานกลาง	3
รวม	3.41	1.02	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึก
และพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย ด้านการวางแผนดำเนินงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนปรับปรุงแก้ไข
ปัญหาเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดรายละเอียดหรือวิธีการ
ดำเนินงานของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาของสถานศึกษา ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
จำแนกตามการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ	<i>n</i> = 75		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการวางแผน โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.33	1.12	ปานกลาง	4
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการ โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.51	1.11	มาก	1
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อออกเสียง สนับสนุนหรือคัดค้านในการดำเนินการ โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.48	1.12	ปานกลาง	2
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการติดตาม และประเมินผล	3.40	1.12	ปานกลาง	3
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการใช้ บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ของ สถานศึกษา	3.25	1.14	ปานกลาง	5
รวม	3.39	1.04	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึก
และพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจดำเนินการ โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ดำเนินการ โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อออกเสียง
สนับสนุนหรือคัดค้านในการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา และการมีส่วน

ร่วมในการตัดสินใจในการติดตามและประเมินผล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการใช้บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษา

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการ

การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการ	<i>n</i> = 75		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามแผนที่วางไว้	3.72	.95	มาก	3
2. การได้เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.85	.97	มาก	1
3. การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร	3.36	1.01	ปานกลาง	5
4. การมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือ และการขอความช่วยเหลือ	3.49	.98	ปานกลาง	4
5. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น	3.75	.84	มาก	2
รวม	3.63	.79	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และการมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามแผนที่วางไว้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
จำแนกตามการมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผล

การมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผล	<i>n</i> = 75		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษาอยู่เสมอ	3.47	1.07	ปานกลาง	3
2. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษา	3.43	1.06	ปานกลาง	4
3. การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนิน โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.57	1.07	มาก	1
4. การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ผลการประเมินของสถานศึกษา	3.41	1.10	ปานกลาง	5
5. การมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินไปใช้ ในการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา	3.47	1.02	ปานกลาง	2
รวม	3.47	.99	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึก
และพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย ด้านการติดตามและประเมินผล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการมี
ส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมใน
การติดตามผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการนำผล
การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการติดตามผล
การดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่เสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน
ข้อมูลผลการประเมินของสถานศึกษา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
จำแนกตามการมีส่วนร่วมด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่

การมีส่วนร่วมด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	<i>n</i> = 75		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ สถานศึกษา	3.88	.85	มาก	1
2. การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์โครงการ/ กิจกรรมของสถานศึกษา	3.81	.83	มาก	2
3. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ประชาสัมพันธ์โครงการ/ กิจกรรมของ สถานศึกษา	3.75	.99	มาก	3
4. การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาผ่านทาง เว็บไซต์/ โซเชียลเน็ตเวิร์กต่าง ๆ	3.60	1.05	มาก	5
5. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเท็จจริงแก่ ประชาชนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความเข้าใจอันดี	3.71	.84	มาก	4
รวม	3.75	.81	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึก
และพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา
การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์โครงการ/ กิจกรรมของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมใน
การวางแผนการประชาสัมพันธ์โครงการ/ กิจกรรมของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาผ่านทางเว็บไซต์/
โซเชียลเน็ตเวิร์กต่าง ๆ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติค่าที (*t*-test) และจำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทของตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบได้เปรียบเทียบความต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's method

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากร	ประสบการณ์การทำงานของบุคลากร (<i>n</i> = 75)							
	ต่ำกว่า 10 ปี (<i>n</i> = 50)				ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (<i>n</i> = 25)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. การค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ	3.38	.94	ปานกลาง	3	3.82	.89	มาก	5
2. การวางแผนดำเนินงาน	3.21	1.01	ปานกลาง	5	3.80	.94	มาก	6
3. การตัดสินใจ	3.10	1.07	ปานกลาง	6	3.98	.65	มาก	3
4. การปฏิบัติการ	3.44	.82	ปานกลาง	2	4.02	.56	มาก	2
5. การติดตามและประเมินผล	3.22	.98	ปานกลาง	4	3.97	.82	มาก	4
6. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่	3.52	.83	มาก	1	4.21	.54	มาก	1
รวม	3.11	.87	ปานกลาง		3.97	.64	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อัยาศัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาตามช่วงประสบการณ์ ผลปรากฏได้ดังนี้

ต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการวางแผนดำเนินงาน และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ และด้านการวางแผนดำเนินงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จำแนกตามประสบการณ์

การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 50)</i>		<i>(n = 25)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ	3.38	.94	3.82	.89	-1.91	.06
2. การวางแผนดำเนินงาน	3.21	1.01	3.80	.94	-2.43	.02*
3. การตัดสินใจ	3.10	1.07	3.98	.95	-4.44	.00*
4. การปฏิบัติการ	3.44	.82	4.02	.56	-3.65	.00*
5. การติดตามและประเมินผล	3.22	.98	3.97	.82	-3.30	.00*
6. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่	3.52	.83	4.21	.54	-3.76	.00*
รวม	3.31	.87	3.97	.61	-3.37	.00*

* $P < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึก และพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถาศัย จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 19)				ปริญญาตรี (n = 50)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 6)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ	3.22	1.12	ปานกลาง	3	3.60	.77	มาก	3	3.93	1.47	มาก	6
2. การวางแผนดำเนินงาน	3.13	1.11	ปานกลาง	5	3.44	.92	ปานกลาง	5	4.03	1.43	มาก	5
3. การตัดสินใจ	3.05	1.05	ปานกลาง	6	3.40	.98	ปานกลาง	6	4.47	.79	มาก	2
4. การปฏิบัติการ	3.22	.82	ปานกลาง	2	3.72	.70	มาก	2	4.20	.90	มาก	3
5. การติดตามและประเมินผล	3.20	1.06	ปานกลาง	4	3.48	.93	ปานกลาง	4	4.20	.98	มาก	4
6. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่	3.33	.75	ปานกลาง	1	3.81	.77	มาก	1	4.57	.70	มากที่สุด	1
รวม	3.19	.92	ปานกลาง		3.57	.76	มาก		4.23	.90	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึก และพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการค้นหา ปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการวางแผน ดำเนินงาน และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ ระดับปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจน ความต้องการ ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการวางแผนดำเนินงาน และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการวางแผนดำเนินงาน และด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร
 สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วม	แหล่งข้อมูล	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. การค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.00	1.50		
	ภายในกลุ่ม	72	62.24	.87	1.74	.18
	รวม	74	65.25			
2. การวางแผนดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.89	1.95		
	ภายในกลุ่ม	72	73.39	1.02	1.91	.16
	รวม	74	77.28			
3. การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.12	4.56		
	ภายในกลุ่ม	72	70.16	.97	4.68*	.01
	รวม	74	79.28			
4. การปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.57	2.78		
	ภายในกลุ่ม	72	40.06	.56	5.00*	.01
	รวม	74	45.63			
5. การติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.59	2.30		
	ภายในกลุ่ม	72	67.45	.94	2.45	.09
	รวม	74	72.04			
6. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่	ระหว่างกลุ่ม	2	7.60	3.80		
	ภายในกลุ่ม	72	41.12	.57	6.66*	.00
	รวม	74	48.73			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.25	2.62		
	ภายในกลุ่ม	72	47.74	.66	3.96*	.02
	รวม	74	52.99			

* $P < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการค้นหาคำปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ การวางแผนดำเนินงาน และการติดตามและประเมินผล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการตัดสินใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.05	ปริญญาตรี 3.40	สูงกว่าปริญญาตรี 4.47
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.05	-	0.35*	1.42*
2. ปริญญาตรี	3.40		-	1.07*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.47			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการตัดสินใจ พบว่า มีจำนวน 3 คู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาตรี 2) ระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 3) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ด้านการปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.22	3.72	4.20
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.22	-	0.50*	0.98*
2. ปริญญาตรี	3.72		-	0.48*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.20			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการปฏิบัติการ พบว่า มีจำนวน 3 คู่ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาตรี 2) ระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 3) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ด้านการศึกษาสัมพันธ์เผยแพร่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.33	3.81	4.57
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.33	-	0.48*	1.24*
2. ปริญญาตรี	3.81		-	0.76*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.57			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ พบว่า มีจำนวน 3 คู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ 1) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาตรี 2) ระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 3) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.19	3.57	4.23
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.19	-	0.38*	1.04*
2. ปริญญาตรี	3.57		-	0.76*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.23			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า มีจำนวน 3 คู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ 1) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาตรี 2) ระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 3) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ
ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษา	ประเภทของตำแหน่ง											
	ข้าราชการ (n = 12)				ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ (n = 30)				พนักงานจ้างเหมาบริการ (n = 33)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ	4.05	1.03	มาก	6	3.77	.65	มาก	2	3.12	.98	ปานกลาง	3
2. การวางแผนดำเนินงาน	4.20	1.00	มาก	4	3.65	.72	มาก	5	2.90	1.02	ปานกลาง	5
3. การตัดสินใจ	4.35	.65	มาก	2	3.65	.71	มาก	4	2.82	1.06	ปานกลาง	6
4. การปฏิบัติการ	4.25	.67	มาก	3	3.76	.66	มาก	3	3.30	.78	ปานกลาง	2
5. การติดตามและประเมินผล	4.18	.70	มาก	5	3.64	.76	มาก	6	3.05	1.08	ปานกลาง	4
6. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่	4.53	.52	มากที่สุด	1	3.81	.70	มาก	1	3.41	.80	ปานกลาง	1
รวม	4.26	.64	มาก		3.71	.61	มาก		3.10	.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 18 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์
ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นประเภทพนักงานจ้าง
เหมาบริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามประเภทตำแหน่ง ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการประชาสัมพันธ์
เผยแพร่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผนดำเนินงาน
ด้านการติดตามและประเมินผล และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจน
ความต้องการ

ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ด้านการค้นหาปัญหา
และสาเหตุตลอดจนความต้องการ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน
ดำเนินงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการติดตามและประเมินผล

พนักงานจ้างเหมาบริการ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ด้านการปฏิบัติการ
ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ ด้านการติดตามและประเมินผล
ด้านการวางแผนดำเนินงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการตัดสินใจ

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการบริหาร
 สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วม	แหล่งข้อมูล	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. การค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.44	5.22		
	ภายในกลุ่ม	72	54.81	.76	6.86*	.00
	รวม	74	65.25			
2. การวางแผนดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	17.85	8.93		
	ภายในกลุ่ม	72	59.42	.83	10.82*	.00
	รวม	74	77.28			
3. การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	23.82	11.91		
	ภายในกลุ่ม	72	55.45	.77	15.47*	.00
	รวม	74	79.28			
4. การปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.78	4.39		
	ภายในกลุ่ม	72	36.85	.51	8.58*	.00
	รวม	74	45.63			
5. การติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	12.67	6.33		
	ภายในกลุ่ม	72	59.37	.83	7.68*	.00
	รวม	74	72.04			
6. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่	ระหว่างกลุ่ม	2	11.23	5.61		
	ภายในกลุ่ม	72	37.50	.52	10.78*	.00
	รวม	74	48.73			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	13.50	6.75		
	ภายในกลุ่ม	72	39.49	.55	12.31*	.00
	รวม	74	52.99			

* $P < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	พนักงานจ้าง เหมาบริการ
		3.12	3.77	4.05
1. ข้าราชการ	3.12	-	0.65*	0.93*
2. ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	3.77		-	0.28*
3. พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.05			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ พบว่า มีจำนวน 3 คู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1) ข้าราชการ แตกต่างกับลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ 2) ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ แตกต่างกับพนักงานจ้างเหมาบริการ 3) พนักงานจ้างเหมาบริการ แตกต่างกับข้าราชการ

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ด้านการวางแผนดำเนินงาน โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	พนักงานจ้าง เหมาบริการ
		2.90	3.65	4.20
1. ข้าราชการ	2.90	-	0.75*	1.30*
2. ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	3.65		-	0.55*
3. พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.20			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ด้านการวางแผนดำเนินงาน พบว่า มีจำนวน 3 คู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1) ข้าราชการ แตกต่างกับลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ 2) ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ แตกต่างกับพนักงานจ้างเหมาบริการ 3) พนักงานจ้างเหมาบริการ แตกต่างกับข้าราชการ

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการตัดสินใจ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	พนักงานจ้าง เหมาบริการ
		2.82	3.65	4.35
1. ข้าราชการ	2.82	-	1.37*	1.53*
2. ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	3.65		-	0.77*
3. พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.35			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ด้านการตัดสินใจ พบว่า มีจำนวน 3 คู่ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1) ข้าราชการ แตกต่างกับลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ 2) ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ แตกต่างกับพนักงานจ้างเหมาบริการ 3) พนักงานจ้างเหมาบริการ แตกต่างกับข้าราชการ

ตารางที่ 23 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ด้านการปฏิบัติการ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	พนักงานจ้าง เหมาบริการ
		3.30	3.76	4.25
1. ข้าราชการ	3.30	-	0.46*	0.95*
2. ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	3.76		-	0.49*
3. พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.25			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ด้านการปฏิบัติการ พบว่า มีจำนวน 3 คู่ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1) ข้าราชการ แตกต่างกับลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ 2) ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ แตกต่างกับพนักงานจ้างเหมาบริการ 3) พนักงานจ้างเหมาบริการ แตกต่างกับข้าราชการ

ตารางที่ 24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ด้านการติดตามประเมินผล โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	พนักงานจ้าง เหมาบริการ
		3. 05	3. 64	4. 18
1. ข้าราชการ	3.05	-	0.59*	1.13*
2. ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	3.64		-	0.54*
3. พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.18			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ด้านการติดตามประเมินผล พบว่า มีจำนวน 3 คู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1) ข้าราชการ แตกต่างกับลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ 2) ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ แตกต่างกับพนักงานจ้างเหมาบริการ 3) พนักงานจ้างเหมาบริการ แตกต่างกับข้าราชการ

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	พนักงานจ้าง เหมาบริการ
		3. 41	3. 81	4. 53
1. ข้าราชการ	3.41	-	0.40*	1.12*
2. ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	3.81		-	0.72*
3. พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.53			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ พบว่า มีจำนวน 3 คู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1) ข้าราชการ แตกต่างกับลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ 2) ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ แตกต่างกับพนักงานจ้างเหมาบริการ 3) พนักงานจ้างเหมาบริการ แตกต่างกับข้าราชการ

ตารางที่ 26 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	พนักงานจ้าง เหมาบริการ
		3.10	3.71	4.26
1. ข้าราชการ	3.10	-	0.61*	1.16*
2. ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	3.71		-	0.55*
3. พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.26			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีจำนวน 3 คู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1) ข้าราชการ แตกต่างกับลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ 2) ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ แตกต่างกับพนักงานจ้างเหมาบริการ 3) พนักงานจ้างเหมาบริการ แตกต่างกับข้าราชการ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก จำนวน 75 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .48-.85 และมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ความถี่และค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าคะแนนมาตรฐาน ค่าที (Independent t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบหาความต่างเป็นรายคู่ แล้วนำเสนอผลเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สรุปผลการวิเคราะห์ตามความมุ่งหมายของการศึกษาได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการค้นคว้าปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการ

ค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการแนะนำหรือให้คำปรึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการวางแผนดำเนินงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ การมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนปรับปรุงแก้ไขปัญหาเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดรายละเอียดหรือวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

4. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการ โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการ โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อออกเสียงสนับสนุนหรือคัดค้านในการดำเนินการ โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการติดตามและประเมินผล ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการใช้บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษา

5. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และการมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามแผนที่วางไว้ ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร

6. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการติดตามและประเมินผล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่เสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการประเมินของสถานศึกษา

7. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาผ่านทางเว็บไซต์/ โซเชียลเน็ตเวิร์กต่าง ๆ

8. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการค้นหาค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

9. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการค้นหาค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ การวางแผนดำเนินงาน และการติดตามและประเมินผล ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

10. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. สำหรับคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลปรากฏว่าไม่มีผู้แสดงความคิดเห็น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยพบว่า ประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันระบบโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานราชการเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม และองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ดำเนินงาน ติดตามและประเมินผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้ำผึ้ง หมุดเพชร (2555, หน้า 123) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายภารกิจงานวิชาการโรงเรียนนิติบุคคลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระเบียบ แพงศรี (2556, หน้า 116) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 จังหวัดยโสธร ที่พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บริมาศ กัลยา (2556, หน้า 68) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมมีส่วนร่วมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการมีส่วนร่วมด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ต้องการค้นหาปัญหาสาเหตุ และความต้องการของบุคลากร ซึ่งมีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำทุกเดือน เพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนถึงร่วมกันวิเคราะห์กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงสถานศึกษาประจำปีซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงฤดี เสมามพู (2559, หน้า 104) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยพบว่าการมีส่วนร่วมในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการทำงานต้องมีการประชุม พูดคุย ปรึกษาหารือ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจ แก้ไขปัญหา หรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม สอดคล้องกับหลักการจัดการความรู้ (Knowledge management--KM ในลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing--KS) สอดคล้องกับหลักการทำงาน กศน. ตำบล ของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2559, หน้า 1) มีหลักการว่า ชีตชุมชนเป็นฐานในการดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้โดยใช้ต้นทุนของชุมชน เช่น อาคาร สถานที่ แหล่งวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี มีการประสานเครือข่ายในชุมชนร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในชุมชน/สังคมเข้ามามีส่วนร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรม กศน. ตำบล ทั้งในฐานะผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา บูรณาการกระบวนการเรียนรู้ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน และสอดคล้องกับ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559, หน้า 45) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารมีหลายวิธี การรับฟังความคิดเห็นก็เป็นอีกวิธีหนึ่ง อย่างไรก็ตามการให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร การรับฟังความคิดเห็น การร่วมกันแก้ไขปัญหา นับว่ามีความสำคัญ โดยเฉพาะโครงการที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ เพราะการได้ข้อสรุปและเกิดความพึงพอใจกันทุกฝ่าย ย่อมจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม และสนับสนุนส่งเสริมให้ภารกิจดำเนินไปด้วยดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2557, หน้า 35) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรกองบริการการศึกษา

มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีส่วนร่วมในการทำงาน “ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา” โดยภาพรวมมีส่วนร่วมมาก

1.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการวางแผนดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานส่วนมากจะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่แผนงานและโครงการ ซึ่งการวางแผนต่าง ๆ ทั้งแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนา แผนกลยุทธ์ บุคลากรของสถานศึกษาจะมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมของแต่ละส่วนแต่ละแผนก สอดคล้องกับ จินตวิริ์ เกษมสุข (2554, หน้า 4) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อลดและแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรศักดิ์ ศรีสุรกุล (2555, หน้า 259) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิจัยเชิงปฏิบัติการพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล ด้านการวางแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือเสนอแนวทางการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กิจกรรม หรือโครงการ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอความต้องการ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการ การมีส่วนร่วมในการสรรหาหรือแต่งตั้งคณะกรรมการ และสอดคล้องกับ รัชณี ภูสุวรรณ (2557, หน้า 39) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตั้งเป้าหมายไว้ว่า ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในด้านกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ในการวางแผนการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการปฏิบัติงานและผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจการตัดสินใจในการบริหารส่วนใหญ่มักจะอยู่ที่ผู้บริหารที่เป็นผู้ตัดสินใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและเป็นผู้ชี้ขาดการตัดสินใจ ส่วนบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับเบื้องต้นเท่านั้น และเมื่อตัดสินใจแล้วต้องขอความเห็นชอบและการตัดสินใจของผู้บริหารเพิ่มเติม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557, หน้า 213) ได้ศึกษาทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐานพบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดและสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มากที่สุดจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบนี้สอดคล้องกับ 3 ใน 4 องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสวอนสเบิร์ก (Swansburg) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 องค์ประกอบคือ การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน สอดคล้องกับ Cohen and Uphoff (1980, p. 9) ได้อธิบายการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจเพียงอย่างเดียวซึ่งการตัดสินใจควบคู่ไปกับการดำเนินการด้วย เช่น การจัดองค์การกำหนดกิจกรรมพัฒนาเป็นต้น และการตัดสินใจยังมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องของผลประโยชน์และการประเมินผล และสอดคล้องกับเมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559, หน้า 241) กล่าวว่า ระดับการร่วมมือ (To Collaborate) เป็นระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมค่อนข้างมากในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมกระทำคล้าย ๆ กับการร่วมทำกิจกรรมในฐานะเป็นหุ้นส่วน (Partnership) คนหนึ่ง เช่น การร่วมประชุมกำหนดนโยบาย การวางแผน เป็นต้น

1.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้กระจายงาน/ กิจกรรม/ โครงการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรรับผิดชอบและมีการแต่งตั้งบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ Cohen and Uphoff (1980, p. 215) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการหรือการดำเนินการไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความช่วยเหลือ สอดคล้องกับ เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559, หน้า 58) กล่าวว่า การทำหรือดำเนินการ เมื่อทุกคนร่วมกันคิดแล้วก็ต้องร่วมกันทำ แต่ลักษณะของสังคมไทยมักจะมีแต่คนคิด พูด แสดงความคิดเห็น แต่ไม่ค่อยมีคนอยากจะทำ ดังนั้นจะต้องสร้างให้เกิดความร่วมมือระบบทีม โดยเฉพาะการมีจิตอาสาจะเป็นพลังการจัดการให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา โพธิ์อ่อง (2559) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การตัดสินใจ การดำเนินงาน กระบวนการวางแผน และการประเมินผล

1.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการติดตามและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะที่เข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมบางส่วน อาจเป็นหน้าที่ของบุคลากรบางกลุ่มที่ได้รับมอบหมาย เช่นผู้ที่ติดตามผลการดำเนินงานคือคณะกรรมการหรือศึกษานิเทศก์เท่านั้น ส่วนผู้ที่ให้นำผลการติดตามและประเมินผลเป็นหน้าที่ของกลุ่มนโยบายและแผนงาน การมีส่วนร่วมจึงอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ Shadid and others (1982, p. 356) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินติดตามผลว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) นั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับ เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559, หน้า 105) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญของการบริหารงานทุกประเภทที่จะต้องทำทั้งในระหว่างดำเนินการและหลังจากภารกิจเสร็จสิ้น ทั้งนี้เพื่อวัดว่าการปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ คุณภาพและความพึงพอใจอยู่ในระดับใด การตรวจสอบการปฏิบัติงานจะต้องมีวิธีการที่ดีและกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผลสรุปที่ได้จากการประเมินจะเป็นเครื่องชี้วัดว่าเป็นความสำเร็จหรือล้มเหลวที่จะย้อนกลับ (Feedback) เพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารต่อไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิโรจน์ ผลเยี่ยมและศักดิ์กา สถาพรวงษา (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ พบว่า การติดตามและประเมินผล โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) การกำหนดวัตถุประสงค์/ขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 2) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการติดตามและประเมินผลการดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 3) การกำหนดบุคลากรและผู้รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 4) การทำความเข้าใจกับผู้ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลเพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 5) การร่วมเสนอความคิดเห็นในการติดตามและประเมินผลการบริหารงานตามแผนงาน โครงการแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 6) การปรับเปลี่ยนกิจกรรมการติดตามและประเมินผลตามแผนงาน โครงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 7) การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาการติดตามและประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 8) การประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่ใช้ใน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 9) การติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าของการบริหารตามแผนงาน โครงการแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 10) การสรุปผลจากการติดตามประเมินผลและผลที่ได้รับ จากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.6 การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านประชาสัมพันธ์เผยแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการรับสมัครนักศึกษา การจัดกิจกรรมด้านการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ สถานศึกษาที่เน้นการสาธิต ทดลอง วิจัย และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรแก่ประชาชน ทั่วไป สอดคล้องกับ จุฑารัตน์ ชมพันธ์ (2555, หน้า 129-131) ได้กล่าวถึง การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ไว้ว่า 1) เทคนิคการให้ข้อมูลข่าวสารการดำเนินการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ดี จะต้องประกอบด้วยการวางแผนการให้ข้อมูลข่าวสารที่ดีกับสาธารณชนเพื่อให้ประชาชนสามารถ รับรู้ข้อมูลข่าวสารและประเด็นสำคัญต่าง ๆ อย่างครบถ้วนและใช้ประกอบการตัดสินใจได้ 2) เทคนิคการมีส่วนร่วมเมื่อประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างครบถ้วนเหมาะสมแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการจัดเวทีหรือมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของสาธารณชนสามารถแสดง ความรู้สึกแสดงความคิดเห็นหรือความห่วงกังวลของตนต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559, หน้า 244) กล่าวว่า การให้ข้อมูล (To inform) การให้ข้อมูลเป็นการแจ้งหรือนำข่าวสารไปสู่ประชาชนให้รับทราบเพื่อเข้าใจ เป็นลักษณะของ การมีส่วนร่วมเชิงด้านเดียว ซึ่งอาจทำในรูปของจดหมายข่าว การประกาศ การแถลงการณ์ การแถลงข่าว ข่าวแจก การจัดทำวิดีโอ การสื่อสารทางสถานีวิทยุกระจายเสียงหรือโทรทัศน์ หอกระจายข่าว การประชุมชี้แจง เว็บบล็อก เป็นต้น การใช้เทคนิคสร้างการมีส่วนร่วมดังกล่าว เป็นการสร้างความเข้าใจเพื่อมิให้บังเกิดความเข้าใจผิดหรือเข้าใจบางสิ่งบางอย่างคลาดเคลื่อน อันเป็นการป้องกันมิให้เกิดการขัดแย้งเบื้องต้น โดยเฉพาะการนำเสนอในรูปของวิดีโอของ โครงการที่มีความซับซ้อนก็จะทำให้ผู้ได้รับข่าวสารได้เห็นภาพ เสียง การเคลื่อนไหว อันจะทำให้ เกิดความเข้าใจในเหตุการณ์ได้ดีกว่าการสื่อสารที่เป็นตัวหนังสือหรือการประชุมชี้แจง เป็นต้น และสอดคล้องกับ Cutlip and Center (1982, p. 16) กล่าวว่า ประชาสัมพันธ์ หมายถึง ความพยายาม ซึ่งได้วางแผนในอันที่จะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นโดยอาศัยวิธีการที่ยอมรับในสังคมว่าเป็นวิธีการ ที่มิได้รับผิดชอบต่อสังคม โดยยึดหลักการสื่อสารสองทางที่ก่อให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการค้นหาคำปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประเภทการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานมากขึ้นหรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าฝ่าย จึงมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระเบียบ แพงศรี (2556, หน้า 117) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 จังหวัดยโสธร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามภารกิจของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามน้ำผึ้ง หมุดเพชร (2556, หน้า 123) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพรรณ เพ็ชรคง (2556, หน้า 143) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดลพบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการค้นหาคำปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ การวางแผนดำเนินงาน

และการติดตามและประเมินผล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก ที่มีวุฒิ การศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่น้อยกว่า ระดับปริญญาตรี และระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระเบียบ แพงศรี (2556, หน้า 122) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 จังหวัดชัยโสธร พบว่า ครูที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามภารกิจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยรวม และเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้ำผึ้ง หมุดเพชร (2556, หน้า 122) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันโดยภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพรรณ เพ็ชรคง (2556, หน้า 142) ที่ศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดลพบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียน เอกชนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและ พัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถศาสตร์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ข้าราชการเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบหน้าที่มากกว่าจึงมี ส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามากกว่าลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมา บริการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จริยา ชุมรักษา (2550, หน้า 62) ที่ได้ศึกษาการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม พบว่า ประเภทของ บุคลากรแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่

พบว่า บุคลากรกลุ่มพนักงานเทศบาล มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของประกายดาว วงษ์ทอง (2554, หน้า 86-98) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพรรณ เพ็ชรคง (2556, หน้า 143) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดลพบุรีพบว่าผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้สนใจ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน มีการประชุม หรือกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ทั้งที่ถ่ายทอดเป็นคำพูดและการชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร จะช่วยให้การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมีมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารควรจัดอบรมให้ความรู้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สำหรับผู้ใช้บริการมากที่สุด

3. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการใช้บุคลากรงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

4. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร แสวงหารายได้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถบริการแก่ประชาชน พร้อมทั้งสร้างความตระหนักในความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการร่วมกันทรัพยากรการบริหารโดยวิธีที่ชอบด้วยกฎหมายสำหรับพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า

5. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการประเมินของสถานศึกษา เมื่อมีการดำเนินกิจกรรม/ โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีการรายงานผลทั้งที่เป็นรายลักษณะอักษรและรายงานในที่ประชุม เพื่อให้บุคลากรรับทราบข้อมูลผลการดำเนินงาน และนำผลการดำเนินงานไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำกิจกรรม/ โครงการในครั้งต่อไป

6. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาผ่านทางเว็บไซต์/ โซเชียลเน็ตเวิร์กต่าง ๆ ผู้บริหารควรจัดอบรมด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาผ่านทางเว็บไซต์หรือโซเชียลเน็ตเวิร์กต่าง ๆ และให้บุคลากรได้เรียนรู้ ฝึกทักษะการประชาสัมพันธ์งานที่ตนเองได้รับมอบหมาย โดยการให้รายงานให้ผู้บริหารทราบผ่านระบบเครือข่ายโซเชียลเน็ตเวิร์ก เป็นประจำ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กัญญาพัชร พงษ์ดี. (2559). *กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- จิริยา ชุมรักษา. (2550). *การบริหารงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรเทศบาลนครปฐม*. วิชานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็น. (2555). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2549). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยส์.
- จุฑารัตน์ ชมพันธุ์. (2555). การวิเคราะห์หลัก “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ใน “The public participation handbook: Making better decisions through citizen involvement” ในบริบทประเทศไทย. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 8(1), 129-131.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2554). *การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2557). *หลักการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรายุ พรหมจักร. (2558). *การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2*. วิชานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ดิเรก คำอุปละ. (2556). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ทิพย์วิภา เทศวิศาล. (2554). *ความพร้อมของประชาชนต่อส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ธวัช เสือทรงศีล. (2556). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.*
- ธีรพงษ์ แก้วหาวงษ์. (2548). *กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.*
- ธีรศักดิ์ ศรีสุรกุล. (2555). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน. ตำบล: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิจัยปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นุศรา วงศ์จันทร์. (2557). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- น้ำผึ้ง หมุดเพชร. (2556). *พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนใน การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- ปริมาส ถัลยา. (2555). *การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- บวรศักดิ์ อูวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล. (2548). *ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.*

- บวรวิทย์ ไกรเลิศ. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการศึกษา*
ขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาเฉพาะในเขตประเวศกรุงเทพมหานคร. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประชุม บำรุงจิตร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพัน*
ต่อโรงเรียนครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2553). *การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.*
- ประสิทธิ์ จุฑดา. (2546). *การศึกษาร่วมในการดำเนินงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*
สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา. (2549). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวางแผนชุมชนเกษตรกรรม.*
ขอนแก่น: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิ่นดา พุ่มแย้ม. (2544). *การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ในโรงเรียน*
สาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา,*
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภิญโญ สาธร. (2552). *หลักการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.*
- มณฑร เกษนอก. (2554). *การศึกษาร่วมในการบริหารงานโรงเรียนของครู*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มธุรดา ศรีรัตน์. (2557). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/b;pg/mathu/334443>*
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครอง*
ส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ: นึก พอยท์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). *ทีมงาน Teamwork: พลังที่สร้างความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2550). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: วี.เจ. พรีเมียมดี.*

- ระเบียบ แพงศรี. (2556). *การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธยเขต 2 จังหวัดโยธย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รมย์นลิน บุญมา. (2557). *อิทธิพลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชณี ภูสุวรรณ. (2557). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินกิจกรรมนักศึกษากรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย. (2557). *ทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วันชัย โกลละสุด. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/334443>
- วันทนี มนุทัศน์. (2554). *การวางแผนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิมลพรรณ อาภาเวท. (2546). *การวางแผนการประชาสัมพันธ์และการรณรงค์*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *การบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ ผลเยี่ยม และศักดิ์ดา สถาพรวงษา. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 4(1), 171-184.
- ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร อันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2558). *รายงานการปฏิบัติงานประจำปี 2558*. ชลบุรี: ศฝก.วัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร.

- ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนสระแก้ว. (2558). รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2558. สระแก้ว: ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนสระแก้ว.
- โสภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเดช สีแสง. (2547). คู่มือการบริหาร โรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู.
- สมุทรา ชำนาญ. (2557). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2559). ยุทธศาสตร์และจุดเน้น การดำเนินงานสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สิรินทร์ทิพย์ เกษร. (2552). บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้นำชุมชนต่อการจัดการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สิริกร ทิถยวงษ์. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (ม.ป.ป.). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธีรา มุกดาเกษม. (2557). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุมาลี สัจจาวัฒนา. (2554). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สุมุกดา ม่วงศิริ. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์เกี่ยวกับการจัดการประชาสัมพันธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุขตา แดงสุวรรณ. (2558). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- เสาวนีย์ เดือนเด่น, จุไรรัตน์ พงษ์ไพโรจน์, อาระยา สายยิ้ม, จิระพงษ์ ชูศรี. (2557). การมีส่วนร่วมของบุคลากร กองบริการการศึกษาสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อคิน รพีพัฒน์. (2547). การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การศึกษานโยบายสาธารณะสุข.
- อรวรรณ แสงสุวรรณ. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับระบบประกันคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อาภาภรณ์ ทองคำดี. (2556). การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอลำไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกไชย นวลยัง. (2554). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อันศยา อรรถนาค. (2558). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Sisavanh V. (2556). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/482092>.
- Bryman, A. (1986). *Leadership in Organization*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Chapin, F. S. (1997). *Social participation and social intelligence* (3rd ed). New York: Longman.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Effective behavior in organizations*. New York: Richard D. Irwin.
- Cutlip, S. M. & Center, A. H. (1982). *Effective public relations*. U.S.A.: Prentice Hall.
- Fowler, M. B. (1986). The relationship between teacher's perceived participation in educational Decision-making and teacher's morale elementary school in Targeted southeastern States. *Dissertation Abstracts International*, 46(1), 3204.
- Fornaroff, A. (1980). *Community involvement in health system for primary health care*. Geneva: World Health Organization.
- Hodgkinson, C. (1991). *Educational leadership: The Moral Art*. Albany. New York: State University of New York.
- Koontz, H., & Cyill, O. D. (1990). *Management* (7th ed.). New York: McGraw Hill International Book.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its marketing and value*. New York: McGraw-Hill.
- Miller, E. H. (1996). School Councils: The Reality and the Dream. *Proquest-Dissertation Abstracts*, 34(2), 475.
- Putti, J. M. (1987). *Management: A function approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Pryor, J. (2005). Can community participation mobilise social capital for improvement of rural schooling ? A case study from Ghana. *Journal of Taylor and Francis*, 35(4), 193-203.

- Rideout, F. D. (1997). School-based management for small school in Newfoundland and Labrador. *Dissertation Abstracts International*, 57(8), 348.
- Sanders, D. A. (2002). The dynamics of parent-school communication, Collaboration and African America students' Success: A Participatory action research study. *Dissertation Abstracts International*, 63(6), 2118-A.
- Sashkin, M. (1982). *A Manager's guide to participative management*. New York: AMA. Membership Publications Division.
- Shadid, W. & others. (1982). *Access and participation: A theoretical approach in participation of the poor the development*. Leiden: University of Leiden.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Swansburg, R. (1996). *Management and Leadership for nurse managers*. Boston: Jones and Bartlett.
- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2001). *The principal: Creative leadership for effective school* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
ในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 ตุลาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายญาณทัต อ่องคำ รหัส 58920609

งานนิพนธ์เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึก
และพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย

โดยมี **ดร.สมุท ข่านัญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์**

ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็น
อย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 ตุลาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นายญาณทัต อ่องคำ รหัส 58920609

งานนิพนธ์เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนา อาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

โดยมี **ดร.สมุท ชาญานู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์**

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

8 ตุลาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายญาณทัต อ่องคำ รหัส 58920609

งานนิพนธ์เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนา อาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

โดยมี **ดร.สมุท ข่านัญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์**

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **สุเมธ งามกนก**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ
ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย”

คำชี้แจงทั่วไปในแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร
กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษตามอัธยาศัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 อันดับ คือ มากที่สุด
(5), มาก (4), ปานกลาง (3), น้อย (2), น้อยที่สุด (1) สอบถาม 6 ด้าน คือ 1) การค้นหา
ปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ 2) การวางแผนการดำเนินงาน 3) การตัดสินใจ
4) การปฏิบัติการ 5) การติดตามและประเมินผล 6) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงาน
จ้างเหมาบริการของกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงตามสภาพความเป็น
จริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะใช้ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่มี
ผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
ชุดนี้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

นายญาณทัต อ่องคำ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและ
พัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย ”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
3. ประเภทบุคลากร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ
 พนักงานจ้างเหมาบริการ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึก
และพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย

คำชี้แจง: แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 ด้าน โดยให้ท่านพิจารณาว่าท่านมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษามากน้อยเพียงใด แล้วให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ที่ตรงตามสภาพ
ความเป็นจริงของท่านซึ่งในแต่ละข้อมีความหมายของระดับการมีส่วนร่วม ดังนี้
5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ลำดับ	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
1	การค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ					
	1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา					
	1.2 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา					
	1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจง ปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน					
	1.4 ท่านแนะนำหรือให้คำปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ปัญหาในการดำเนินงาน					

ลำดับ	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
	1.5 ท่านได้เสนอแนะความต้องการของตนเอง ในการพัฒนาสถานศึกษา					
2	การวางแผนดำเนินงาน					
	2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
	2.2 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดรายละเอียดหรือวิธีการ ดำเนินงานของสถานศึกษา					
	2.3 ท่านได้ร่วมวางแผน ปรับปรุงแก้ไขปัญหาเพื่อติดตาม ผลการดำเนินงาน					
	2.4 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีของสถานศึกษา					
	2.5 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาของ สถานศึกษา					
3	การตัดสินใจ					
	3.1 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการวางแผน โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
	3.2 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการโครงการ/ กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา					
	3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อออกเสียง สนับสนุนหรือคัดค้านในการดำเนินการโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
	3.4 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการติดตามและ ประเมินผล					
	3.5 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการใช้บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษา					
4	การปฏิบัติการ					
	4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามแผนที่วางไว้					
	4.2 ท่านได้เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					

ลำดับ	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
	4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร					
	4.4 ท่านมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือ และ การขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ					
	4.5 ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ดีขึ้น					
5	การติดตามและประเมินผล					
	5.1 ท่านมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา					
	5.2 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของสถานศึกษา					
	5.3 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนิน โครงการ/ กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา					
	5.4 ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการ ประเมินของสถานศึกษา					
	5.5 ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินไปใช้ ในการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา					
6	การประชาสัมพันธ์เผยแพร่					
	6.1 ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา					
	6.2 ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์โครงการ/ กิจกรรมของสถานศึกษา					
	6.3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการประชาสัมพันธ์ โครงการ/ กิจกรรมของสถานศึกษา					
	6.4 ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารของสถานศึกษาผ่านทางเว็บไซต์/ โซเชียล เน็ตเวิร์กต่าง ๆ					
	6.5 ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเท็จจริงแก่ประชาชน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดี					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

- ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ
- ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางที่ 27 ค่าดัชนีความสอดคล้องของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร
กลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ที่	รายการตามบทบาทและหน้าที่	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	การค้นหาคำปัญหาและสาเหตุตลอดจน ความต้องการ						
1.1	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.2	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.3	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.4	ท่านแนะนำหรือให้คำปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหา ในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.5	ท่านได้เสนอแนะความต้องการของ ตนเองในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	การวางแผนดำเนินงาน						
2.1	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกล ยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.2	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด รายละเอียดหรือวิธีการดำเนินงาน ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ที่	รายการตามบทบาทและหน้าที่	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.3	ท่านได้ร่วมวางแผน ปรับปรุงแก้ไข ปัญหาเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.4	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนปฏิบัตินโยบายประจำปีของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.5	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	การตัดสินใจ						
3.1	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการวางแผน โครงการ/ กิจกรรม ต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.2	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดำเนินการ โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.3	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อ ออกเสียงสนับสนุนหรือคัดค้านใน การดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม ต่างๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.4	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน การติดตามและประเมินผล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.5	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน การใช้บุคลากร งบประมาณ และ วัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ที่	รายการตามบทบาทและหน้าที่	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4	การปฏิบัติการ						
4.1	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามแผนที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.2	ท่านได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.3	ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.4	ท่านมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือ และการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.5	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	การติดตามและประเมินผล						
5.1	ท่านมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5.2	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.3	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.4	ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการประเมินของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ที่	รายการตามบทบาทและหน้าที่	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.5	ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	การประชาสัมพันธ์เผยแพร่						
6.1	ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.2	ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.3	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.4	ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาผ่านทางเว็บไซต์/ โซเชียลเน็ตเวิร์กต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.5	ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเท็จจริงแก่ประชาชนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	รวม					0.98	ใช้ได้

ตารางที่ 28 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ข้อ (ตอนที่ 1)	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ (ตอนที่ 2)	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.61	16.	.82
2.	.70	17.	.54
3.	.68	18.	.68
4.	.72	19.	.68
5.	.56	20.	.84
6.	.69	21.	.82
7.	.67	22.	.77
8.	.76	23.	.85
9.	.81	24.	.77
10.	.81	25.	.85
11.	.84	26.	.48
12.	.72	27.	.69
13.	.71	28.	.71
14.	.72	29.	.60
15.	.81	30.	.61

หมายเหตุ ¹ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .48 - .85

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .97